

Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung - betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern

Nadja Bergmann, Lisa Danzer, Susanne Schmatz

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Diese Studie wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, 12. Februar 2014

Inhalt

1	Einleitung	3
1.1	Repräsentative Befragung: methodische Anmerkungen	3
1.2	Stichprobenmerkmale	5
1.3	Aufbau des Berichts	7
2	Privates und berufliches Lebensumfeld der Befragten	8
2.1	Haushaltskonstellationen	8
2.2	Einkommenskonstellationen	12
2.3	Zum strukturellen Umfeld der Erwerbstätigkeit	19
2.4	Zwischenfazit	25
3	Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen	27
3.1	Länge der Arbeitszeiten	27
3.2	Arbeitszeitlage, Flexibilität und Planbarkeit	37
3.3	Inanspruchnahme von Pflegeurlaub bei Krankheit des Kindes	50
3.4	Zwischenfazit	57
4	Betriebliche Förderangebote und betriebliche Vereinbarkeitskultur	60
4.1	Betriebliche Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten	60
4.2	Betriebliche Vereinbarkeitskultur	63
4.3	Veränderungsbedarf hinsichtlich eines Verständnisses für Vereinbarkeitsfragen und einer entsprechenden Arbeitszeitgestaltung	71
4.4	Zwischenfazit	74
5	Inanspruchnahme von institutionellen und privaten Kinderbetreuungsformen	76
5.1	Inanspruchnahme von Betreuungsformen	76
5.2	Betreuung der Kinder in Ferienzeiten	81
5.3	Bedarf nach ganztägiger institutioneller Betreuung	84
5.4	Zwischenfazit	85
6	Zusammenfassende Schlussfolgerungen	88
6.1	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede ist bei der Frage der Vereinbarkeit zentral, um eine Perpetuierung dieser zu verhindern	88
6.2	Betriebliche Arbeitszeitgestaltung als wesentlicher Faktor für die Erleichterung der Vereinbarkeit	90
6.3	Individuelle Reduzierung der Arbeitszeit versus einer partnerschaftlichen Aufteilung der Lohnarbeit	93
6.4	Fördermaßnahmen und betriebliche Vereinbarkeitskultur für beide Geschlechter?	93
6.5	Alleinerzieherinnen als besonders vulnerable und wenig unterstützte Gruppe	95
6.6	Weitere (institutionelle) Rahmenbedingungen: Bedeutung institutioneller Ganztagesbetreuung	95

7	Literaturverzeichnis	97
8	Abbildungsverzeichnis	100
9	Tabellenverzeichnis	102
10	Anhänge	106
10.1	Anhang Fragekatalog	106
10.2	Anhang Tabellen	119

1 Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und im Konkreten auch von Beruf und Kinderbetreuung ist nach wie vor eine wesentliche gesellschafts-, gleichstellungs- und wirtschaftspolitische Herausforderung. Die Herstellung einer Balance zwischen diesen Lebensbereichen bedarf gut ausgebauter Unterstützungsstrukturen, entsprechender betrieblicher Rahmenbedingungen und – zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten im speziellen für Frauen – möglichst egalitärer partnerschaftlicher Modelle, die es Frauen und Männern bzw. Müttern und Vätern gleichermaßen erlauben, berufliche Anforderungen und Betreuungsanforderungen in zufriedenstellendem Maße zu koordinieren.

Dazu wurde von der Arbeiterkammer Wien eine Studie in Auftrag gegeben, die auf Basis einer repräsentativen österreichweiten Befragung berufstätiger Frauen und Männer mit Kindern unter 12 Jahren im gemeinsamen Haushalt der Frage nach geht, unter welchen institutionellen und betrieblichen Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung bewältigt wird bzw. werden muss, wie die derzeitige Situation eingeschätzt wird und welche weiteren Herausforderungen und Anregungen seitens berufstätiger Mütter und Väter gesehen werden, die Vereinbarung von beruflichen und familiären Anforderungen zu gewährleisten. An dieser Stelle herzlichen Dank an alle InterviewpartnerInnen für die zur Verfügung gestellte Zeit und die gewährten Einblicke!

Im Rahmen dieser Studie steht vor allem die betriebliche Seite im Fokus der Befragung und Analyse und damit die Arbeitszeit- und betriebliche Vereinbarkeitskultur, weniger die Frage der institutionellen Kinderbetreuung. Zentrales Thema ist die Frage, wie die betrieblichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung gestaltet sind und inwiefern sie die Balance zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit erleichtern oder erschweren. Ein Themenfeld ist auch die Frage der Organisation der Kinderbetreuung im Fall der Erkrankung von Kindern sowie in den Ferienzeiten, wo institutionelle Angebote oft nicht in ausreichendem Ausmaß zur Verfügung stehen.

Obwohl in den letzten Jahren ein gewisser Trend Richtung aktiver Vaterschaft und besserer Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern beobachtet werden kann, wird das Thema Vereinbarkeit oft noch immer als „Frauenthema“ behandelt und diskutiert. Mit der vorliegenden Studie werden Frauen wie Männer gleichermaßen in ihrer Elternrolle ernst genommen und die unterschiedlichen Rahmenbedingungen für diese erhoben, an Betreuungsaufgaben teilnehmen zu können. Zudem wird mit der Studie der Versuch unternommen, Vereinbarkeitsfragen nicht nur auf individueller Ebene zu erfragen, sondern auch den familiären Hintergrund einzubeziehen: den Beitrag des Partners/der Partnerin im Bereich bezahlter und unbezahlter Arbeit herauszuarbeiten und mögliche Unterschiede zwischen DoppelverdienerInnen-, AlleinverdienerInnen- sowie Alleinerzieherinnen-Haushalten zu diskutieren. Dies ermöglicht eine ganzheitliche Sicht auf die familienspezifischen Problematiken, mit denen sich die Befragten im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung alltäglich konfrontiert sehen.

1.1 Repräsentative Befragung: methodische Anmerkungen

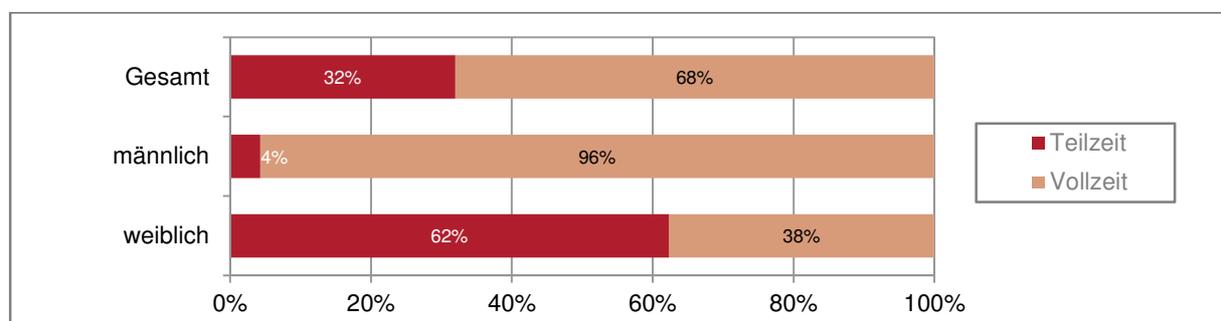
Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde eine repräsentative Befragung von Personen durchgeführt, die im privatwirtschaftlichen Bereich unselbständig erwerbstätig sind sowie mit mindestens einem Kind unter 12 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben. Dazu wurden im Zeitraum von Juni bis Oktober 2013 insgesamt 567 Interviews durchgeführt. Es ist darauf

hinzuweisen, dass sich die Auswertungen und Anteilswerte stets auf die Gruppe von berufstätigen Betreuungspflichtigen beziehen und nicht Erwerbstätige insgesamt.

Das (Auswertungs- und Analyse-)Interesse lag dabei in erster Linie auf den Merkmalen Geschlecht und Arbeitszeit, und es sollten diesbezüglich repräsentative Ergebnisse für Österreich erzielt werden. Generell ist der geschlechtsspezifische Unterschied hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung in Österreich relativ groß: Unter allen Erwerbstätigen betragen die Teilzeitanteile für Frauen zuletzt (2012) 45% und für Männer 9%, unter unselbständig Erwerbstätigen entsprach der entsprechende Anteil bei Frauen mit 45% jenen der Erwerbstätigen insgesamt, bei Männern lag er bei rund 8% und damit etwas geringer (vgl. Statistik Austria 2012).

Der Blick dieser Studie richtet sich dabei aber auf eine in mehrfacher Hinsicht spezifische Teilgruppe der Erwerbstätigen in Österreich – zum einen auf unselbständig Erwerbstätige mit der Einschränkung auf den privatwirtschaftlichen Bereich, zum anderen auf jene dieser Gruppe, die mit Kindern im Alter von 0-12 Jahren im Haushalt leben. Eine exakte Abbildung dieser Teilgruppe findet sich in keiner amtlichen Statistik, als sehr gute Annäherung kann aber das Mikrozensus-Sondermodul zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie herangezogen werden¹. Gemäß dieser Auswertung waren in Österreich im Jahr 2010 insgesamt 32% der Erwerbstätigen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt teilzeitbeschäftigt. Die Betreuung von minderjährigen Kindern im Haushalt verstärkt die geschlechtsspezifische Differenz hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung noch weiter: während von den Männern dieser Teilgruppe nur 4% weniger als 36 Stunden arbeiten, sind es von den Frauen mit 62% fast zwei Drittel.

Abbildung 1: Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre, LFK) mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt, nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht, 2010



Quelle: Statistik Austria 2011; Vollzeit/Teilzeit Selbstzuordnung

Die Stichprobe soll diese Verteilungen wiedergeben. Würde man die geplante Samplegröße von rund 600 Interviews in proportionaler Weise umlegen, geriete insbesondere die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer in Absolutzahlen so klein, dass keine statistischen Auswertungen vorgenommen und damit keine verlässlichen Aussagen über diese doch sehr interessante Teilgruppe getätigt werden könnten. Aus diesem Grund folgte die Stichprobenzie-

¹ Statistik Austria (2011:159 bzw. Tabelle C18). Wenngleich hier nicht exakt die interessierende Teilgruppe ausgewiesen ist, ist es eine gute „Annäherung“ an diese: Die relevante Altersgruppe der Kinder ist mit 0-15 Jahren im Mikrozensus etwas größer als im Fokus dieser Studie, es kann keine Einschränkung auf den privatwirtschaftlichen Bereich und keine kombinierte Abfrage der beiden erwerbsbezogenen Merkmale „Stellung im Beruf“ (unselbständig/selbständig) und Arbeitszeit für beide Geschlechter vorgenommen werden. Insofern umfasst die Gruppe der „Erwerbstätigen nach Labour Force Konzept LFK“ in dieser Mikrozensusauswertung auch Selbständige, Karenzierte (Elternkarenz mit einer Dauer von unter 22 Monaten) und Beschäftigte im öffentlichen Bereich.

hung einer disproportionalen Anlage entlang der Merkmale Geschlecht und Arbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit). Um genügend große Teilgruppen zur Verfügung zu haben, wurden somit 295 Männer und 272 Frauen, bzw. 320 Vollzeit- und 247 Teilzeitbeschäftigte interviewt. In der Auswertung wurde in der Folge eine Gewichtung der Daten nach Geschlecht und Arbeitszeit vorgenommen, um so das „Gewicht“, mit dem die einzelnen Teilgruppen in die Gesamtwerte eingehen, wieder der tatsächlichen Verteilung in der Grundgesamtheit – gemäß der Sonderauswertung von Statistik Austria – anzupassen.

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels des Statistikprogramms SPSS, offene Fragen wurden dabei zunächst in Kategorien zusammengefasst („recodiert“), diese aufbereiteten Daten konnten dann ebenfalls quantitativ ausgewertet werden. Insgesamt fungierten bei den Auswertungen sowohl persönliche, sozio-ökonomische, familiäre als auch betriebliche Merkmale als zentrale Auswertungskategorien. Während die Kategorie Geschlecht dabei eine transversale Kategorie darstellt, die sämtlichen Auswertungen zugrundliegt, wurden die anderen Kategorien je nach thematischer Bedeutung und Signifikanz herangezogen und dargestellt.

Neben dem Geschlecht nehmen dabei folgende Distinktionsmerkmale eine hohe Bedeutung im Rahmen der Auswertung ein:

- Arbeitszeitausmaß (Vollzeit/Teilzeit),
- Betriebsgröße,
- Branche des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,
- die Familien-/Paarkonstellation,
- Alter der Kinder sowie
- spezifische Subgruppen (Alleinerzieherinnen, Männer in Teilzeitbeschäftigung).

Als zusätzliche Auswertungskategorie wurde auf Basis einer Fragebatterie zur Einschätzung der betrieblichen Arbeitszeitpolitik und Vereinbarkeitskultur ein „**Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur**“ gebildet. Dieser ermöglicht eine Einteilung der Befragten in drei Gruppen – die sehr, die eher und die eher nicht Zufriedenen – und erlaubt durch die gemeinsame Analyse mit anderen Faktoren Rückschlüsse darauf, welche Rahmenbedingungen einer Zufriedenheit zuträglich sind².

1.2 Stichprobenmerkmale

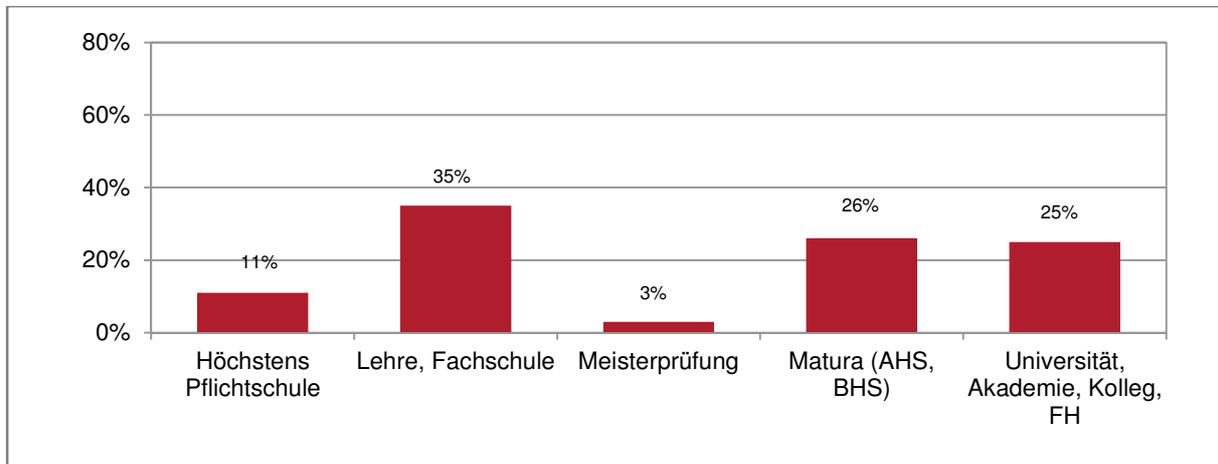
Die Stichprobe, die dieser Studie zugrunde liegt, umfasst 567 in der Privatwirtschaft erwerbstätige Männer und Frauen. Vorweg soll diese Gruppe in einigen wesentlichen sozialstatistischen Merkmalen beschrieben werden.

Das Bildungsniveau stellt sich im Sample folgendermaßen dar: Nach dem Geschlecht bestehen keine maßgeblichen Unterschiede. Der relativ häufigste Schulabschluss ist – wie auch unter allen Erwerbstätigen insgesamt – die Lehre/ Fachschulabschluss (32%). Gering Qualifizierte (höchstens Pflichtschule) finden sich zu etwa einem Zehntel im Sample. Die höheren

² Der Index ergibt sich aus einer Wertezuordnung von Antworten auf Fragen nach betrieblichen Merkmalen (siehe Abbildung 47). Abgefragt wurde dabei die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung sowie das Vorhandensein einer familienfreundlichen Arbeitszeitpolitik, das kollegiale Klima, das Entgegenkommen des Unternehmens bei Betreuungsempfängern, die Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Urlaubs zu Ferienzeiten sowie Einstellungen des Betriebs gegenüber Betreuungspflichten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Index dient zur Orientierung hinsichtlich der Zufriedenheit der Befragten mit ihrem betrieblichen Umfeld.

Abschlüsse der Matura sowie einem Universitäts- oder gleichwertigem Abschluss machen jeweils knapp ein Viertel aus und sind damit tendenziell etwas überrepräsentiert.³

Abbildung 2: Höchste abgeschlossene Schulbildung der Befragten



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=2

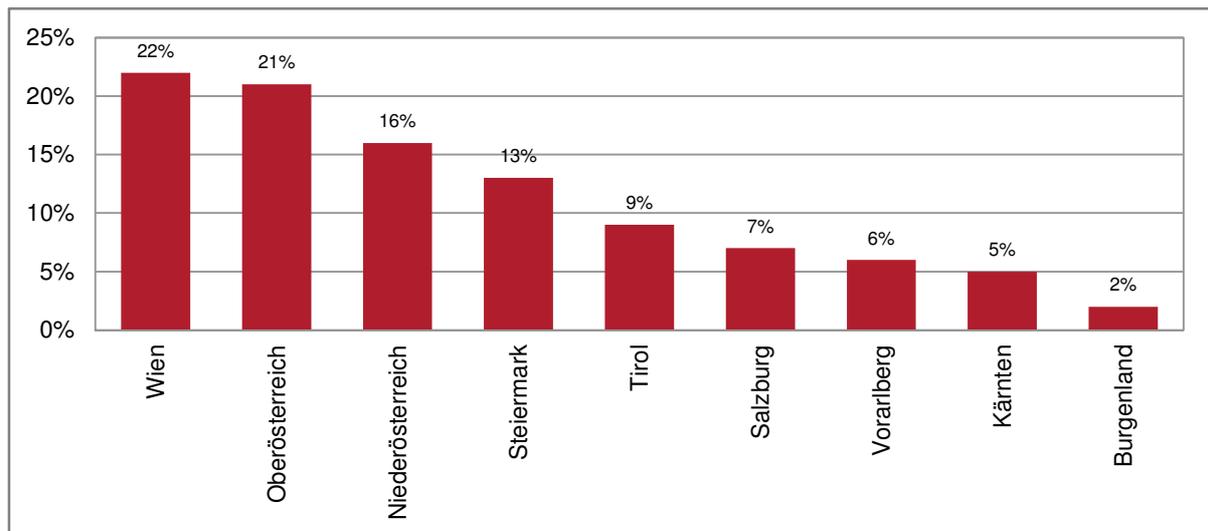
83% der Befragten wurden in Österreich geboren, dies entspricht dem Anteil unter allen Erwerbstätigen (vgl. Statistik Austria 2012). Die 17% mit einem Migrationshintergrund der ersten Generation stammen vorwiegend aus dem ehemaligen Jugoslawien/Albanien (5%) sowie der Türkei (4%, siehe Tabelle 4 im Anhang).

Es handelt sich bei der vorliegenden Studie um eine österreichweite Erhebung, die Verteilung des Arbeitsorts des Samples spiegelt die Größe der Bundesländer wider: die relativ meisten Befragten sind in den drei bevölkerungsstärksten Bundesländern Wien (22%), Oberösterreich (21%) und Niederösterreich (16%) beschäftigt, die Steiermark folgt an vierter Stelle (13%). Damit ist der Arbeitsort Oberösterreich in der Stichprobe etwas über- und Niederösterreich etwas unterrepräsentiert. In den weiteren Bundesländern sind jeweils weniger als 10% der Befragten tätig (siehe Abbildung 3).

Der Urbanisierungsgrad des Wohnortes kann auch ein wichtiger Einflussfaktor bezüglich der Vereinbarkeit sein. Von den Befragten leben mit 47% knapp die Hälfte in ländlichen Regionen (Orte unter 5.000 EinwohnerInnen), gut ein Viertel in klein- und mittelstädtischen Regionen und knapp ein Viertel in Großstädten – diese Verteilung entspricht gut der Verteilung aller Erwerbstätigen in Österreich (siehe Tabelle 6 im Anhang).

³ Es ist ein übliches Phänomen, dass die Teilnahmebereitschaft an derartigen Befragungen tendenziell mit dem Bildungsniveau ansteigt.

Abbildung 3: Arbeitsort Bundesland



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

1.3 Aufbau des Berichts

Einleitend – im **Kapitel 2** – werden die sozioökonomischen, familiären und betriebsrelevanten Rahmenbedingungen der befragten Mütter und Väter näher analysiert und beschrieben: neben der Einkommenssituation und dem betrieblichen Umfeld liegt der Fokus auf den unterschiedlichen Haushaltskonstellationen und der intrapartnerschaftlichen Einkommensverteilung. Damit wird nicht nur der/die Befragte in den Blick genommen, sondern die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden aus einer ganzheitlichen Sicht in Zusammenhang mit dem/der PartnerIn gestellt. Neben der Beschreibung der Stichprobenzusammensetzung werden für die weiteren Analysen relevante Subgruppen herausgearbeitet, welche mit besonderen Bedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf konfrontiert sind, wie beispielsweise Alleinerzieherinnen.

Kapitel 3 behandelt den Schwerpunkt Arbeitszeit und -regelungen. Hier werden die Aspekte der Dauer, Lage, Planbarkeit und Flexibilität der Arbeitszeit in den Blick genommen, sowie die Frage, inwiefern berufstätige Eltern innerhalb eines klassischen Arbeitszeitmodells oder außerhalb davon arbeiten, also z.B. in Wochenendarbeit oder Schichtdienst. Zudem stellen die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung und dabei auftretende Schwierigkeiten seitens der Befragten einen weiteren Analysefokus dar.

Kapitel 4 widmet sich betrieblichen Vereinbarungsstrategien. Dabei wird zwischen konkreten betrieblichen Angeboten (Betriebskindergarten etc.) und der Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Betriebskultur (Entgegenkommen seitens der Betriebe, familienfreundliche Arbeitszeitpolitik etc.) unterschieden. Wie wird diese seitens der beschäftigten Mütter und Väter wahrgenommen?

Die Inanspruchnahme von institutionellen und privaten Betreuungsformen – mit speziellem Fokus auf die Ferienzeiten – ist Inhalt von **Kapitel 5**. Auch wahrgenommene Betreuungsdefizite und Strategien, derer sich die Befragten bedienen, um diese Defizite zu überbrücken (Bsp. private Betreuung durch Verwandte/Bekannte) werden analysiert. Den Abschluss bilden Einschätzungen der Befragten zum Thema ganztägige institutionelle Betreuungsformen. Im **Kapitel 6** werden quer über alle Kapitel gemeinsame zusammenfassende Schlussfolgerungen gezogen.

2 Privates und berufliches Lebensumfeld der Befragten

Einleitend werden die sozioökonomischen, familiären und betriebsrelevanten Rahmenbedingungen der befragten Mütter und Väter⁴ näher analysiert und beschrieben: neben der Einkommenssituation und dem betrieblichen Umfeld liegt der Fokus auf den unterschiedlichen Haushaltskonstellationen und der intrapartnerschaftlichen Einkommensverteilung. Ziel dieses einleitenden Kapitels ist es einerseits die Rahmenbedingungen zu beschreiben, unter welchen berufstätige Mütter und Väter die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Beruf zu bewältigen haben – gerade auch unter dem Blickwinkel unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Ausgangssituationen. Andererseits stellt die nähere Analyse und Beschreibung der Stichprobe die Basis dafür dar, für die weiterführenden thematischen Auswertungen relevante Subgruppen herauszuarbeiten, um das Phänomen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung unter verschiedenen Facetten betrachten zu können. Vorweg ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass die berücksichtigte Grundgesamtheit die Gruppe jener unselbständig erwerbstätigen Personen ist, die mit mindestens einem Kind im Alter von 0-12 Jahren im Haushalt zusammenleben. Die Prozentwerte beziehen sich also immer auf diese spezifische Gruppe von erwerbstätigen Betreuungspflichtigen und nicht auf die unselbständig Erwerbstätigen insgesamt.

2.1 Haushaltskonstellationen

Die Form der Haushalts-/Paarkonstellations, insbesondere in Kombination mit der Frage, wer wie viele wöchentliche Lohnarbeitsstunden mit welchem Einkommen im Verhältnis zum/zur anderen PartnerIn beiträgt, ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, wie die partnerschaftliche Verteilung der Betreuungsaufgaben gestaltet wird und welche Vereinbarkeitsstrategien möglich sind.

6% der Befragten sind alleinerziehend, die Mehrzahl lebt in einer Partnerschaft

Bei der Beschreibung der Haushaltskonstellations ist vorweg darauf hinzuweisen, dass die Anwesenheit von mindestens einem Kind im Alter von 0-12 Jahren im Haushalt die Voraussetzung für die Einbeziehung in die Stichprobe darstellte. In dieser Gruppe leben die meisten der Befragten in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern (siehe Abbildung 4). Nur 3% bzw. 4% finden sich in einer Patchworkfamilie oder einer sonstigen Haushaltsform⁵. Der Anteil von Alleinerzieherinnen liegt insgesamt bei 6%, ist aber stark geschlechtsspezifisch verteilt: Während Männer nur vereinzelt angeben, alleinerziehend zu sein, belief sich dieser Anteil bei den Frauen auf 13% (siehe Tabelle 7 im Anhang); umgekehrt formuliert sind 96% der alleinerziehenden Personen aus der Stichprobe weiblich. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Mikrozensususerhebung der Statistik Austria, die sich auf Personen mit Kindern bis

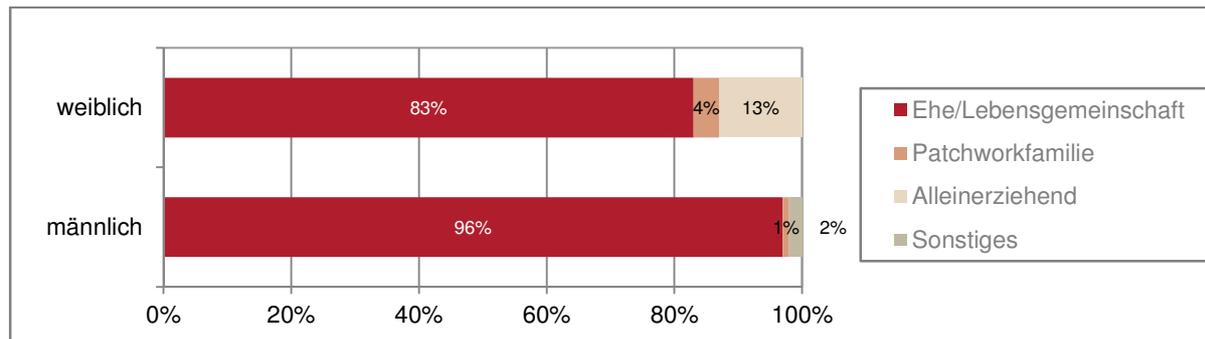
⁴ Wenn im folgenden Bericht von „Müttern“ und „Vätern“ die Rede ist, bezieht sich das einzig auf die Konstellation des Lebens von Erwachsenen und Kindern im gemeinsamen Haushalt und die damit verbundenen „mütterlichen“ und „väterlichen“ Betreuungsaufgaben. Eine leibliche oder rechtliche Elternschaft ist keine Voraussetzung für die hier vorgenommene Verwendung des Elternbegriffs.

⁵ Für diese beiden Konstellationen liegen damit zu wenige Fälle vor, um weitere Analysen durchzuführen. Patchworkfamilien werden daher der Gruppe „Ehe/Lebensgemeinschaft“ zugeschlagen und als „partnerschaftliche Haushaltskonstellations“ behandelt. Über die „sonstigen“ Formen liegen keine näheren Informationen vor, es könnte sich etwa um das Wohnen bei oder mit anderen Familienangehörigen handeln.

15 Jahren bezieht: für das Jahr 2012 wurde festgestellt, dass jede achte Frau (13%) alleinerziehend ist, bei den Männern mit unter 15-jährigen Kindern ist es nur einer von 100 (1%); 92% aller Alleinerziehenden sind weiblich (vgl. Statistik Austria 2013: 25).

Im Rahmen der thematischen Auswertungen werden die Alleinerzieherinnen⁶ – gemeinsam mit anderen Subgruppen – spezifisch ausgewertet, da sich hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber in Partnerschaft lebenden und erziehenden Personen ungleich erschweren kann.

Abbildung 4: Haushaltskonstellation, nach Geschlecht

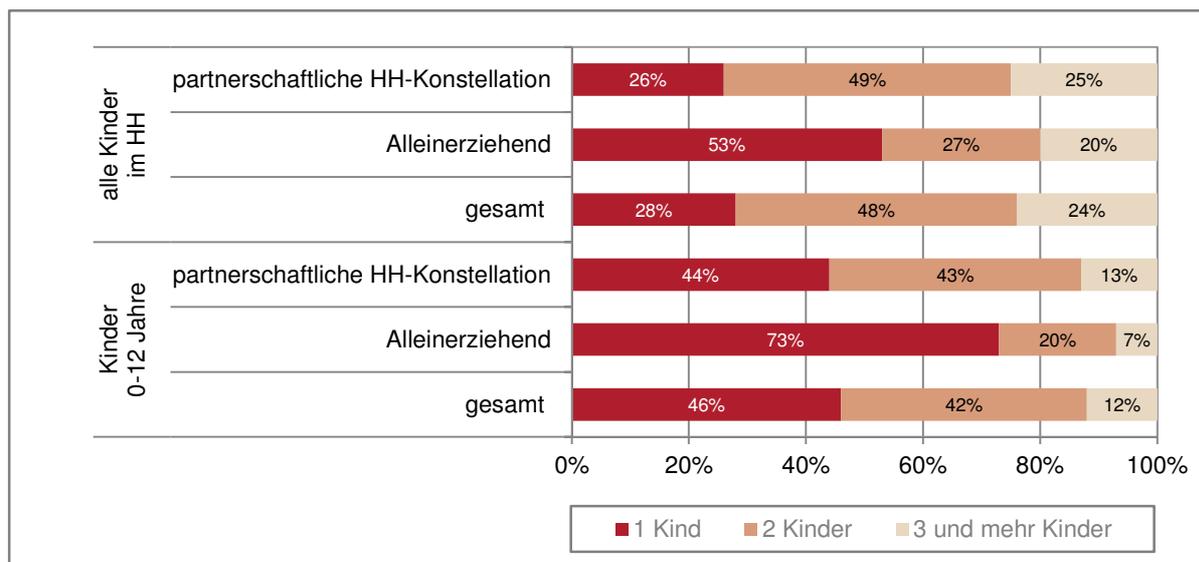


Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Mit der **Anzahl** und dem Alter der Kinder kann sich der Betreuungsaufwand erheblich verändern. Abbildung 5 gibt zunächst einen Überblick über die Häufigkeiten, mit der ein, zwei oder drei und mehr Kinder im Haushalt betreut werden: in 28% der Fälle handelt es sich demnach um Einzelkinder, rund die Hälfte der Befragten (48%) lebt mit zwei Kindern und knapp ein Viertel (24%) mit drei und mehr Kindern zusammen. Richtet man den Blick auf die Kinder in der interessierenden Altersgruppe von 0-12 Jahren, so ist in knapp der Hälfte der Fälle (46%) ein Kind dieses Alters zu betreuen, in 42% zwei Kinder, und nur 12% der befragten Erwerbstätigen betreuen drei und mehr Kinder dieser Altersgruppe. Bei beiden Altersgruppen ist ein deutlicher Unterschied in Abhängigkeit der Haushaltskonstellation zu sehen, denn mehrere Kinder leben häufiger in partnerschaftlichen Konstellationen: Erwerbstätige Alleinerziehende haben im Schnitt weniger Kinder als erwerbstätige Personen, die mit einem/r PartnerIn im Haushalt leben (siehe Tabelle 8ff im Anhang).

⁶ Das Erkenntnisinteresse der Auswertungen ab Kapitel 3 richtet sich – wenn Aussagen über die Alleinerziehenden gemacht werden – ausschließlich auf weibliche Alleinerzieherinnen. Die beiden in der Stichprobe enthaltenen alleinerziehenden Männer werden daher aus jenen Berechnungen ausgeschlossen. Auch die „sonstigen Haushaltskonstellationen“ (n=10) werden bei diesen Analysen ausgeklammert, so dass sich dann in den Analysen nach Haushaltskonstellation die Gesamtheit der Interviews auf n=555 verringert.

Abbildung 5: Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=557 (ohne „sonstige“ HH-Konstellationen)

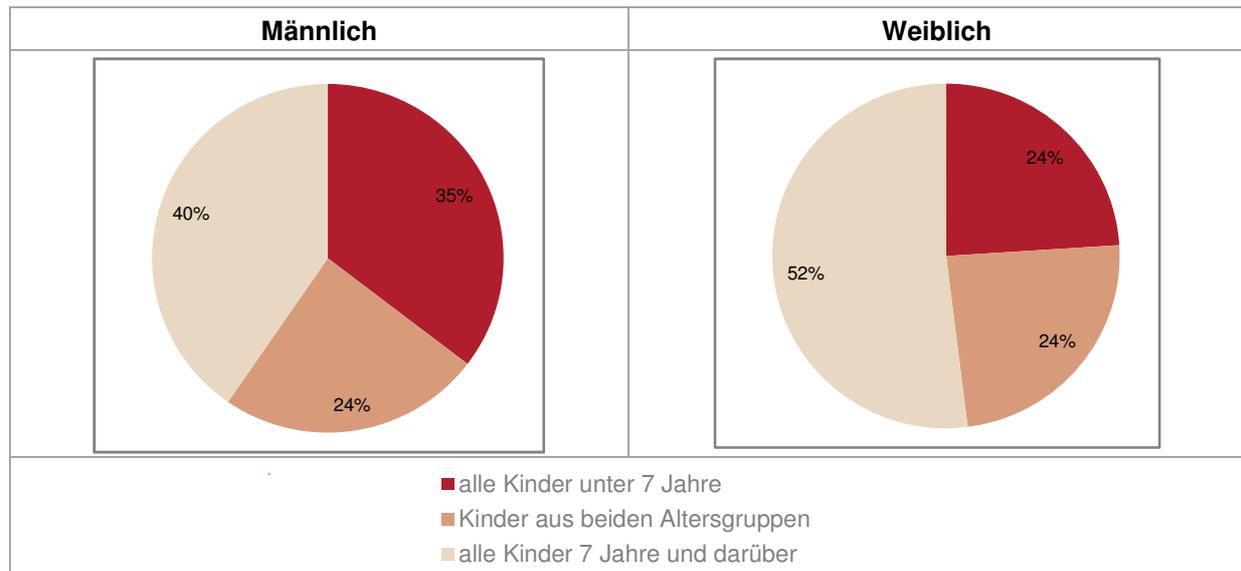
Zur weiteren Differenzierung der **Altersgruppe der 0-12 Jährigen** bzw. um der Unterschiedlichkeit der Betreuungsaufgaben bei kleineren und größeren Kindern gerecht zu werden, wurde eine Kategorisierung der Haushalte in Bezug auf die **Alterskonstellationen** der Kinder (0-12 Jahre) vorgenommen. Entscheidend schien dazu das Kriterium des Schulalters, weshalb als Altersgrenze sieben Jahre herangezogen wurde. Sind im Haushalt alle Kinder über sieben Jahre alt, so ist eine schulische Betreuung aller Kinder zumindest vormittags anzunehmen. Sind hingegen eines oder mehrere Kinder unter sieben Jahre, so kann hiervon nicht ausgegangen werden.⁷

Letztere Konstellation, also dass alle (0-12-jährigen) Kinder im Haushalt unter sieben Jahren sind, betrifft gut ein Drittel der männlichen und ein Viertel der weiblichen Befragten (siehe Abbildung 6). Ausschließlich ältere Kinder betreuen 40% der befragten Männer und gut 50% der befragten Frauen. Erwerbstätige Frauen versorgen also tendenziell etwas ältere Kinder, was mit dem weiterhin weit verbreiteten mehrjährigen Rückzug aus dem Arbeitsleben mit der Geburt von Kindern begründet werden kann (vgl. Riesenfelder 2013).⁸ Jeweils etwa ein Viertel beider Geschlechter hat Kinder aus beiden Altersgruppen im Haushalt.

⁷ Eventuell im Haushalt lebende Kinder über 12 Jahren, also außerhalb der hier interessierenden Altersgruppe von 0-12 Jahren, werden bei dieser Kategorisierung nicht berücksichtigt. Ein Haushalt mit einem 5- und einem 15-jährigen Kind etwa fällt hier in die Kategorie „alle Kinder unter 7 Jahre“.

⁸ Dass die RespondentInnen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, war Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung. Für einen Teil der von männlichen Respondenten repräsentierten Haushaltsstrukturen (ein/e vollzeiterwerbstätige/r VerdienereIn, PartnerIn ohne Beschäftigung) fällt also das Pendant auf Seiten der weiblichen Respondentinnen sehr klein aus.

Abbildung 6: Alterskonstellation der 0-12-jährigen Kinder im Haushalt, nach Geschlecht der Befragten



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

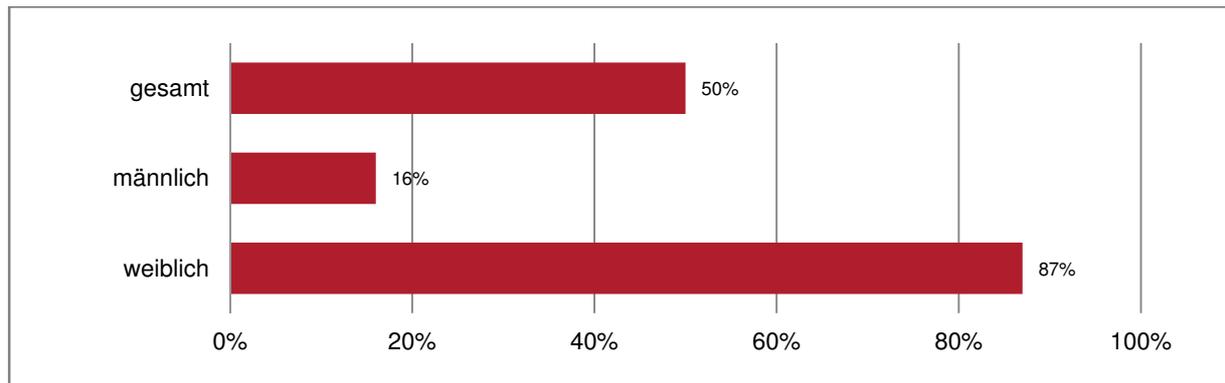
In diesem Zusammenhang ist auch auf das Arbeitszeitausmaß zu verweisen (siehe ausführlich Kapitel 3 sowie Tabelle 14 im Anhang). Bei Vollzeitbeschäftigten besteht keine geschlechtsspezifische Differenz hinsichtlich der Alterskonstellation der Kinder, bei Teilzeitbeschäftigten hingegen schon; hier ist die Tendenz der eher jüngeren Kinder bei Männern noch deutlicher ausgeprägt. Anders formuliert: wenn Männer eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, haben sie mit großer Wahrscheinlichkeit eher kleine Kinder zu betreuen (45% alle unter 7 Jahren, 25% auch unter 7 Jahren).

Kinderbetreuungsbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit ist nach wie vor in erster Linie weiblich

Die Erwerbstätigkeit bei der Geburt eines Kindes zu unterbrechen, ist weiterhin ein weibliches Modell. Während 87% der befragten Mütter angaben, die Beschäftigung bei ihrem jüngsten Kind unterbrochen zu haben, waren dies im Vergleich dazu 16% der Männer (siehe Abbildung 7)⁹.

⁹ Im Rahmen des Moduls „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ der Arbeitskräfteerhebung 2010 gaben ebenfalls 87% der weiblichen Beschäftigten an, ihre Erwerbstätigkeit zur Kinderbetreuung unterbrochen zu haben (wobei im Rahmen dieser Befragung das jüngste Kind bis 8 Jahre alt sein durfte), bei Männern lag der Anteil bei 6% und damit deutlich unter unserer Erhebung (vgl. Statistik Austria 2011).

Abbildung 7: Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei jüngstem Kind, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=6

Die Ergebnisse decken sich weitgehend mit dem so genannten Wiedereinstiegsmonitoring, welches von der Arbeiterkammer Wien in Auftrag gegeben wurde (vgl. Riesenfelder 2013): 2010 – so der aktuellste Wert des Monitorings – belief sich der Männeranteil an den Personen in Kinderauszeit unter den bereits vor der Kinderauszeit Beschäftigten auf 17%.

Frauen nehmen deutlich längere Kinderauszeiten in Anspruch: 18% der vor der Geburt gut erwerbsintegrierten Frauen¹⁰ steigen bereits im 1. Jahr wieder in den Arbeitsmarkt ein, weitere 20% im 2. Jahr und 25% im 3. Jahr. Die Männer unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit deutlich kürzer: drei Viertel der Männer (77%) steigen bereits innerhalb des ersten Auszeit-Jahres wieder ein (vgl. Riesenfelder 2013: 10). Erste Ergebnisse weisen darauf hin, dass eine wichtige Einflussgröße, die einem frühen Wiedereinstieg förderlich ist (für Frauen wie für Männer), die Betriebsgröße sein dürfte: vor allem große Betriebe mit über 500 MitarbeiterInnen scheinen in höherem Ausmaß förderliche Rahmenbedingungen zu bieten als dies Klein- und Mittelbetriebe tun (vgl. Riesenfelder 2013: 15).

2.2 Einkommenskonstellationen

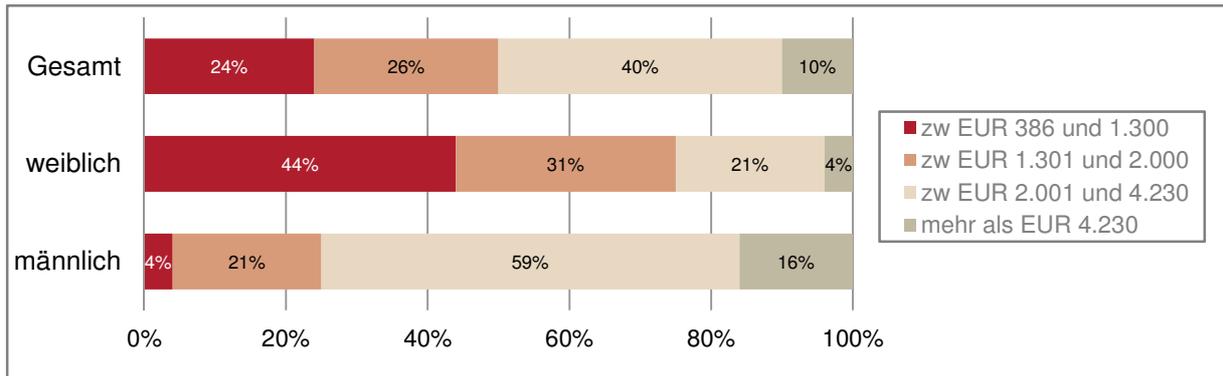
44% der befragten Mütter und 4% der befragten Väter weisen ein Einkommen unter 1.301 Euro auf

Hinsichtlich des monatlichen Bruttoeinkommens¹¹ der Befragten zeigen sich große geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen weisen mit einem Anteil von 44% überdurchschnittlich häufig ein relativ geringes individuelles Einkommen von bis zu 1.300 Euro auf. Bei Männern liegt dieser Anteil zum Vergleich bei 4%. Die relativ meisten Männer verdienen zwischen 2.001 und 4.230 Euro (rund 60% der Befragten). Es lässt sich demnach festhalten, dass Frauen ungleich häufiger ein geringeres Einkommen erzielen als Männer. Ihre höchsten Anteile finden sich bei den niederen Einkommenssegmenten, wohingegen sich die Anteile der Männer ab 2.001 Euro häufen (siehe Abbildung 8).

¹⁰ Als gut erwerbsintegriert wurde eine Beschäftigung von mehr als 50 % Beschäftigungstage im Jahr vor der Geburt des Kindes definiert; bei nicht oder schlecht erwerbsintegrierten Frauen erfolgte der Wiedereinstieg noch einmal deutlich später bzw. öfter kein Wiedereinstieg innerhalb eines Zeitraumes bis 5 Jahre nach der Geburt des Kindes (vgl. Riesenfelder 2013).

¹¹ Mögliche andere Einkommen wie Bedarfsorientierte Mindestsicherung, Kinderbeihilfe etc. sind hier nicht inkludiert.

Abbildung 8: Monatliches Bruttoeinkommen, nach Geschlecht

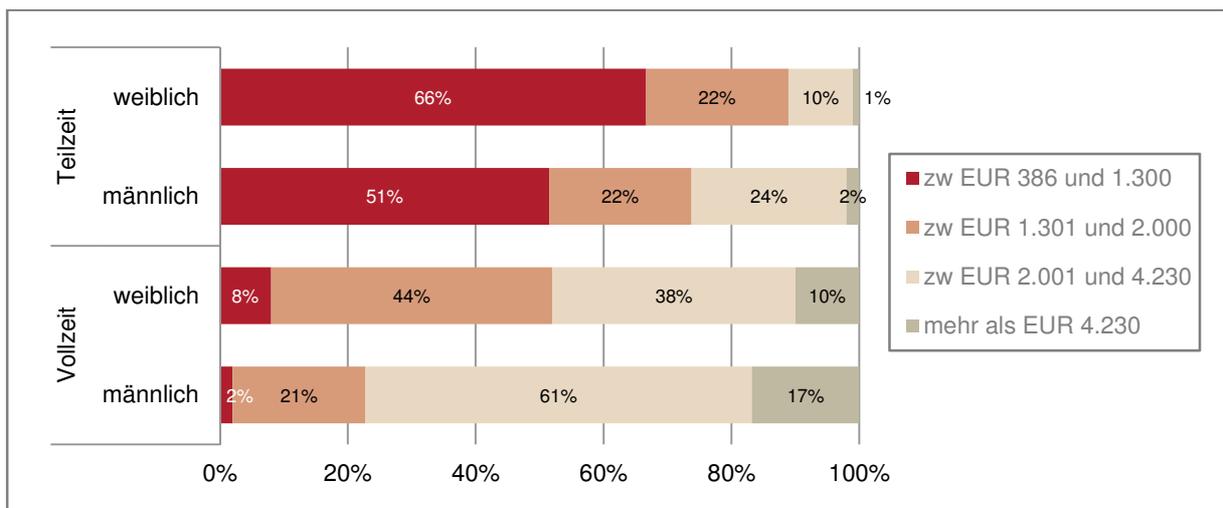


Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=49

Eine Unterscheidung allein nach dem Geschlecht ist freilich eine recht pauschale Betrachtungsweise. Verschiedene Mechanismen des Arbeitsmarkts haben hier maßgeblichen Einfluss. Vor allem die Aspekte des Arbeitszeitausmaßes (Vollzeit/Teilzeit), des Bildungsniveaus und der Branche sind bei der Darstellung der Einkommenslagen mit zu berücksichtigen (vgl. Geisberger 2012).

So ist zunächst eine Unterscheidung in **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte** vorzunehmen. Dabei wird neben der erwartbaren großen Differenz im Bruttoeinkommen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ersichtlich, dass auch innerhalb der beiden Arbeitsformen geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen. Diese sind insbesondere im Vollzeitbereich statistisch signifikant – mit 8% lukriert etwa jede zwölfte vollzeitbeschäftigte Frau ein Einkommen von weniger als 1.300 Euro, von den vollzeitbeschäftigten Männern betrifft dies nur jeden Fünzigsten. Beinahe zwei von drei Männern mit Vollzeitjob (61%) verdienen hingegen zwischen 2.000 und 4.230 Euro, von den Frauen sind dies mit 38% deutlich weniger (siehe Abbildung 9 sowie Tabelle 16f im Anhang).

Abbildung 9: Monatliches Bruttoeinkommen, nach Arbeitszeit und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=49

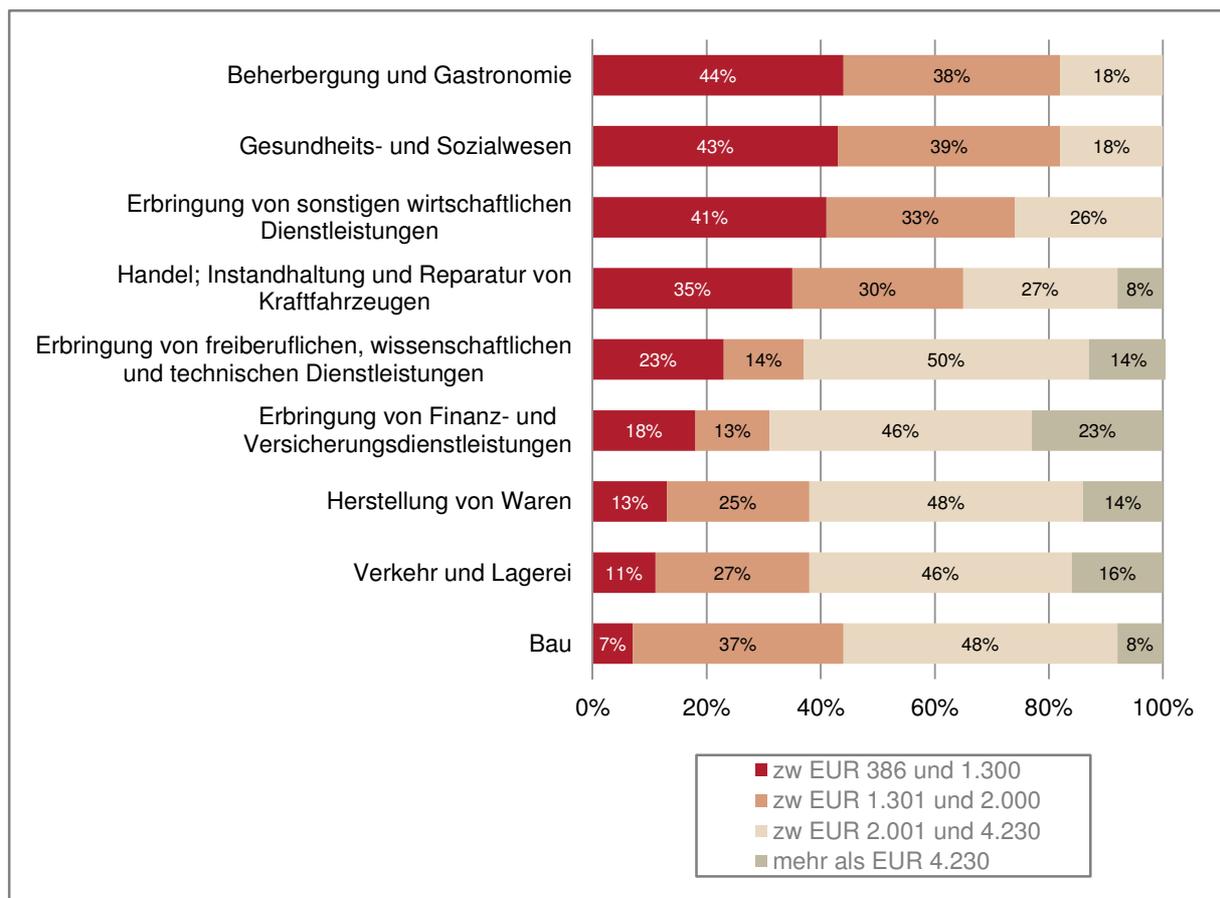
Ebenfalls sehr deutlich ist der Anstieg des monatlichen Einkommens mit steigender **Formalbildung**, wobei die angesprochene Geschlechterdifferenz in allen Bildungsniveaus Niederschlag findet. Generell werden höhere Einkommen von über 2.000 Euro von PflichtschulabsolventInnen vergleichsweise selten erreicht (26%), häufiger hingegen von LehrabsolventInnen (42%) und MaturantInnen (48%) sowie von 74% derer mit tertiären Abschlüssen. Kontrolliert man hier für das Beschäftigungsausmaß und vergleicht nur die Vollzeitbeschäftigten, steigen die Anteile derer mit einem Einkommen von über 2.000 Euro in allen, vor allem aber in den mittleren Bildungssegmenten (max. Pflichtschule 35%, Lehre 63%, Matura 74%, tertiär 90%; siehe Tabelle 19f im Anhang).

Das persönliche Einkommen ist auch in seinen arbeitsmarktstrukturellen Kontexten zu sehen. Hierbei bestehen starke, geschlechtertypische Zusammenhänge, insbesondere mit den Branchen (siehe auch Kapitel 2.3 sowie Abbildung 10). Zu einem maßgeblichen Teil sind hierbei wiederum typische Arbeitszeitstrukturen von Bedeutung: Die vier Branchen mit den niedrigsten Löhnen zeichnen sich gleichzeitig durch die höchsten Teilzeitanteile aus. Dies betrifft die Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen¹², sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen sowie den Handel. Von den Befragten dieser Branchen verdienen rund 40% weniger als 1.300 Euro, allerdings liegt auch der Teilzeitanteil bei 40%, im Gesundheits- und Sozialwesen sogar bei über 60%. Die Branchen Bau und Verkehr auf der anderen Seite des Einkommensspektrums liegen auch auf der anderen Seite des Teilzeitspektrums: nur rund 10% üben in diesen Branchen keine vollzeitige Beschäftigung aus.¹³

¹² Wiewohl hier darauf hinzuweisen ist, dass bei der vorliegenden Befragung nur in der Privatwirtschaft Erwerbstätige inkludiert sind, aber keine öffentlich Bediensteten (inkludierte Berufsgruppen siehe auch Tabelle 31 im Anhang); von öffentlichen Beschäftigung geprägte Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht finden sich daher im Rahmen dieser Untersuchung nur mit einem Teil der Beschäftigten wider.

¹³ Eine Bereinigung des Arbeitszeitausmaßes und ein Vergleich der Einkommen allein der Vollzeitbeschäftigten sind nicht möglich, da hierbei die Fallzahlen in den meisten Branchen zu klein für reliable Auswertungen ausfallen. Zwischen den Branchen mit mehr als 25 Fällen (Herstellung von Waren, Bau, Handel, Verkehr, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen) zeigen sich keine signifikanten Differenzen.

Abbildung 10: Monatliches Bruttoeinkommen, für ausgewählte Branchen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=509, n miss=45

Frauen leben weit häufiger in Haushalten mit zwei Erwerbseinkommen als Männer

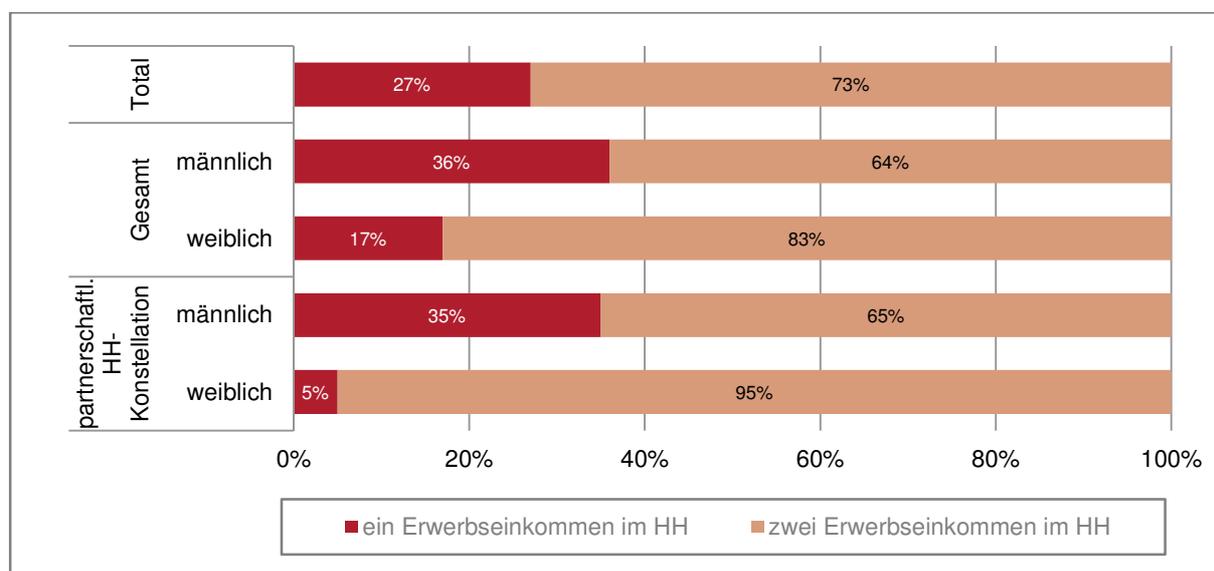
Die TeilnehmerInnen an der Befragung verfügen – definitionsgemäß – über ein eigenes Erwerbseinkommen, da nur unselbständig Beschäftigte Zielgruppe dieser Erhebung waren. Ist dieses Erwerbseinkommen des Interviewpartners / der Interviewpartnerin das einzige Erwerbseinkommen im Haushalt? Bei Alleinerzieherinnen ist dies zwangsläufig der Fall. Bei partnerschaftlichen Haushaltskonstellationen (Ehe oder Lebensgemeinschaft mit Kind/ern sowie Patchworkfamilien) jedoch wurde auch die Beschäftigung des Partners / der Partnerin der befragten Person erhoben (siehe Abbildung 11).

Demnach geht in 78% dieser partnerschaftlichen Haushalte auch der/die PartnerIn einer Erwerbstätigkeit nach und erwirtschaftet daraus ein Einkommen – über drei Viertel der PartnerInnenbeziehungen sind somit als DoppelverdienerInnen-Haushalte zu bezeichnen.¹⁴ Bezieht man diesen Anteil der DoppelverdienerInnen auf alle Befragten – d.h. inklusive der Alleinerzieherinnen – errechnet sich ein Anteil von 73%, in dem ein zweites Erwerbseinkommen im Haushalt lukriert wird. Der Anteil der DoppelverdienerInnen-Haushalte sinkt dabei bei drei und mehr Kindern deutlich ab (siehe Tabelle 23f im Anhang).

¹⁴ Die Begriffe „Allein- und DoppelverdienerIn“ beziehen sich hier ausschließlich auf Erwerbseinkommen, die dem Haushalt zur Verfügung stehen. Allfällige andere Einkommensquellen wie AMS-Leistungen, bedarfsorientierte Mindestsicherung, Pensionen, Alimente, etc. der erwachsenen Haushaltsmitglieder wurden nicht erhoben und werden im Begriff „Verdienst“ nicht berücksichtigt.

Deutlich wird in den partnerschaftlichen Haushaltskonstellationen, dass die befragten Frauen weitaus häufiger auch erwerbstätige PartnerInnen haben als die Männer: 95% der Frauen in partnerschaftlicher Haushaltskonstellation leben mit einem/r erwerbstätigen PartnerIn zusammen (überwiegend in unselbständiger Beschäftigung, siehe Tabelle 25 im Anhang). Nur zwei Frauen berichten von einer Karenz und neun von einer Beschäftigungslosigkeit des Partners/ der Partnerin – in der gesamten Stichprobe können also insgesamt elf Frauen als Alleinverdienerinnen in einer partnerschaftlichen Haushaltskonstellation gelten. Auf der anderen Seite teilen sich 35% der Männer ihre Betreuungsaufgabe mit einem/einer karenzieren oder beschäftigungslosen PartnerIn und stellen somit das einzige Erwerbseinkommen dem Haushalt zur Verfügung.

Abbildung 11: Erwerbseinkommen im Haushalt, nach Geschlecht des/der Befragten, gesamt und für partnerschaftliche Haushaltskonstellationen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, gesamt n=557, partnerschaftliche HH-Konstellation n=523

Die so genannten „1½-VerdienerInnen-Haushalte“ sind ein wichtiges Erwerbsmodell

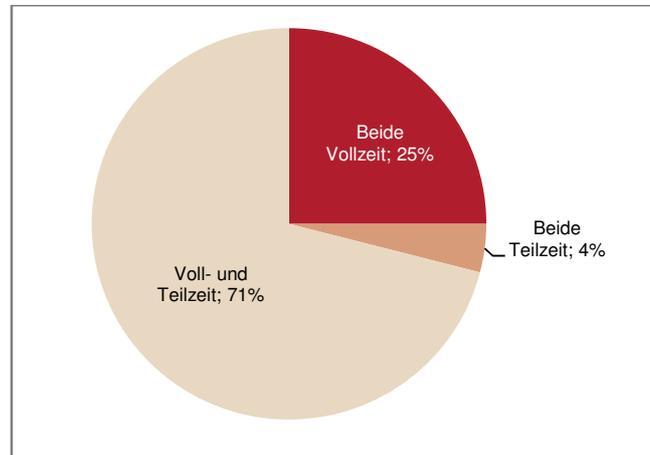
Fokussiert man in einem nächsten Schritt auf jene Haushalte, in denen zwei Erwerbseinkommen zur Verfügung stehen und der/die PartnerIn einer unselbständigen Beschäftigung nachgeht¹⁵, kann anhand der Arbeitszeit der beiden Erwachsenen ein wichtiges Modell der partnerschaftlichen Beschäftigungskonstellation identifiziert werden: Jenes der 1½ VerdienerInnen. Als solche können jene Haushalte bezeichnet werden, in denen ein/e VerdienerIn einer vollzeitigen, und der/die andere einer teilzeitigen Beschäftigung nachgeht; in der Praxis wird die Vollzeitbeschäftigung in erster Linie vom Mann, die Teilzeitbeschäftigung in erster Linie von der Frau ausgeübt.

Dies ist in 71% der Haushalte mit zwei unselbständigen Einkommen der Fall (siehe Abbildung 12). In nur wenigen Fällen (4%) gehen beide erwerbstätige Erwachsene einer Teilzeit-

¹⁵ In der Erhebung konnten nur für unselbständige Beschäftigungen eines/einer allfälligen Partners/Partnerin das Arbeitszeitausmaß erfragt werden. Eine solche Konstellation trifft auf 62% der Befragten zu.

beschäftigung nach. Bei lediglich einem Viertel dieser DoppelverdienerInnen-Haushalte arbeiten beide Elternteile in Vollzeit.

Abbildung 12: Zwei Erwerbseinkommen (unselbständig): Arbeitszeitausmaße, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n =351, n miss =2

Dieses Ergebnis kann eingebettet werden in eine längere Entwicklung, welche Österreich – wie auch viele andere zentral- und westeuropäische EU-Staaten – durchlaufen hat: Die Wandlung von einem zumindest normativen „male breadwinner“-Modell, in dem Männern die alleinige oder hauptsächliche finanzielle „Ernährerrolle“ zugeschrieben wurde und Frauen ausschließlich oder hauptsächlich die Familienarbeit (Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit) hin zu einem Modell, wo beide Elternteile arbeiten (vgl. Pfau-Effinger 2000, Lewis 2001, Gottschall & Schröder 2013, Bergmann, Scambor & Scambor 2014). Von einem „dual earner/dual-carer“-Modell (vgl. Fraser 2001) – also einem Modell wo beide PartnerInnen zu relativ gleichen Anteilen bezahlte und unbezahlte Arbeit leisten – ist Österreich, wie die meisten anderen Länder auch, dennoch weit entfernt. Diese Form der Erwerbsintegration der Frauen vor allem über Teilzeitbeschäftigung (die in Österreich besonders stark ausgeprägt ist, vgl. European Institute for Gender Equality 2013) perpetuiert einerseits das System der ungleichen Verteilung von Erwerbsarbeit und Familie und belässt die Vereinbarkeitsfrage sehr stark in der Hand von Frauen – auch wenn diese vollzeitbeschäftigt sind. Studien zeigen (vgl. Sorger 2014), dass die implizite Annahme einer ohnehin für familiäre Betreuungsarbeiten verfügbaren Partnerin umgekehrt für viele Männer bedeutet, dass Arbeitsplätze in männerdominierten Branchen kaum auf Vereinbarkeitsthemen sensibilisiert und ausgerichtet sind und vereinbarkeitsfreudige Männer vor große Hürden in der tatsächlichen Realisierung dieses Wunsches stellt.

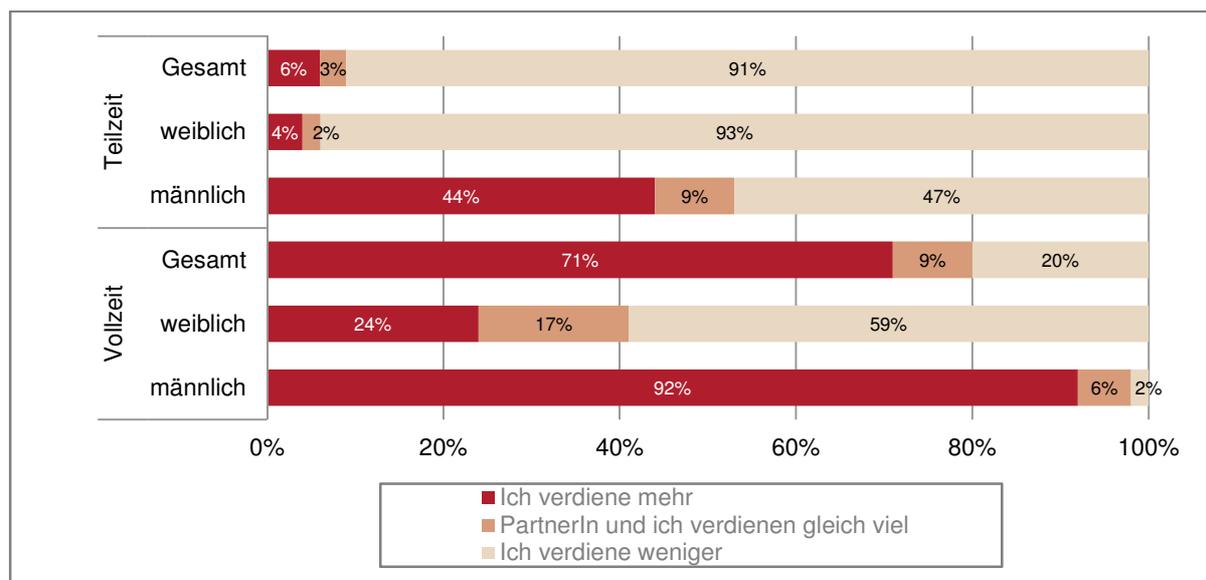
Nur 6% der Befragten berichten von einer egalitären intrapartnerschaftlichen Einkommensverteilung

Die männer- und frauendominierte Aufteilung der Arbeitszeiten ist eine Ursache für die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und verstärkt diese zugleich, da es aus Sicht eines Paares ökonomisch sinnvoller erscheinen mag, wenn der – in den meisten Fällen besser verdienende Mann – mehr Wochenstunden arbeitet als die – in den meisten Fällen schlechter verdienende Frau (vgl. Geisberger 2012). Alle InterviewpartnerInnen, die in einer partnerschaftlichen Haushaltskonstellation leben, wurden nach der Einkommensverteilung

zwischen sich und dem/der PartnerIn befragt. Eine nur nach Geschlecht differenzierte Auswertung belegt die grundlegende Diskrepanz zwischen den Geschlechtern, was die lukrieren und damit auch individuell verfügbaren Einkommen betrifft: Insgesamt 6% der Befragten (Männer 5%, Frauen 8%) sehen einen ausgeglichenen Beitrag der beiden Erwachsenen zum Haushaltseinkommen. Von den Männern verdienen 91% mehr als ihr/e PartnerIn und gegengleich tragen 80% der Frauen weniger zum Haushaltseinkommen bei als ihr/e PartnerIn (siehe Tabelle 29 im Anhang)¹⁶. Auch wenn Studien belegen, dass auch bei ungleicher Einkommensverteilung in einer Partnerschaft alltägliche Konsumententscheidungen oft gemeinsam getroffen werden, besteht dennoch ein unterschiedliches Machtgefälle vor allem hinsichtlich größerer Anschaffungen und Entscheidungen (vgl. Mader et al. 2012) bzw. stellt das geringere Erwerbseinkommen von Frauen vor allem ein Problem hinsichtlich des zu lukrierenden Einkommens in einer Lebensperspektive dar (vgl. Bettio, Betti & Tinios 2013).

Bei einer Auswertung dieser Frage nur für die Gruppe derer, in der beide Erwachsene einer Erwerbstätigkeit nachgehen, entschärft sich das Bild kaum. Der Anteil derer, in deren Haushalt eine egalitäre Verteilung gegeben ist, steigt insgesamt um nur einen Prozentpunkt auf 7% (siehe Abbildung 13).

Abbildung 13: Zwei Einkommen im Haushalt: Einkommensverteilung auf Haushaltsebene, nach Arbeitszeit und Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=414 n miss=1

Unter vollzeitbeschäftigten RespondentInnen beträgt er 9% – im Fall vollzeitbeschäftigter Frauen immerhin 17%, bei vollzeitbeschäftigten Männern 6%. Ein Licht auf die strukturell

¹⁶ Eine wesentliche Unschärfe dieser Frage ist darin zu sehen, dass keine Art von Mindest-Differenz für „mehr“ oder „weniger“ benannt wurde. Hinter der Antwortoption „Ich verdiene weniger“ kann eine Differenz von 50 Euro oder von 1.000 Euro stehen. Möglicherweise wurde die Frage grundsätzlich stark als relationale Einordnung der beiden Einkommen aufgefasst, denn ein faktisch gleich hohes Einkommen zweier Personen ist tatsächlich sehr unwahrscheinlich. In der Folge könnte die Antwortoption „PartnerIn und ich verdienen gleich viel“ zu wenig als „ungefähr gleich viel“ wahrgenommen und gewählt worden sein. Weiters ist zu dieser Frage anzumerken, dass nicht explizit auf das Erwerbseinkommen referiert wurde, grundsätzlich hier also auch andere Einkommensquellen in den Vergleich eingeflossen sein können. Die Frage schloss sich aber jenen nach der Erwerbstätigkeit des Partners /der Partnerin an, ein starker Bezug zu dessen/deren Erwerbseinkommen ist daher anzunehmen.

unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen für Frauen und Männer wirft der Anteil von 59% der vollzeitbeschäftigten Frauen, die trotz dieser Vollzeittätigkeit weniger Anteil am Haushaltseinkommen haben als ihre PartnerInnen. Im Feld der Teilzeitbeschäftigten fallen die Anteile derer, die „weniger als PartnerIn“ verdienen, noch größer aus – hier kann Großteils auch ein vollzeitbasiertes Einkommen des Partners/der Partnerin angenommen werden. Die wenigen teilzeitbeschäftigten Männer erwirtschaften trotzdem zu einem großen Teil (44%) dennoch den Hauptteil des Haushaltseinkommens. Hier ist auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Stundenausmaß innerhalb der Teilzeitbeschäftigten zu verweisen (vgl. Kapitel 3.1).

2.3 Zum strukturellen Umfeld der Erwerbstätigkeit

Männer und Frauen arbeiten gehäuft in strukturell unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten – ein Phänomen, das unter dem Titel „geteilter Arbeitsmarkt“ vielfältig in der Literatur diskutiert wird (vgl. Bettio & Verashchagina 2009). In Österreich ist sowohl die so genannte horizontale als auch vertikale Segmentierung des Arbeitsmarktes sehr ausgeprägt, ohne dass sich in den letzten Jahre wesentliche Änderungen eingestellt hätten. Ein Problem, welches mit der Teilung des Arbeitsmarktes verbunden ist, ist dass Beschäftigte mit – geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich konnotierten – Arbeitsbedingungen konfrontiert sind: Punkto Bezahlung, Arbeitszeit, Status, Karriere, Weiterbildung, Autonomie. Gerade auch für die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat die Frage des geteilten Arbeitsmarktes wesentlichen Einfluss darauf, wie und für wen Betriebe entsprechende vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen bieten (vgl. Leitner 2001, Bettio & Verashchagina 2009, European Institute for Gender Equality 2013, Bergmann et al. 2004, Bergmann & Sorger 2009, Scambor, Wojnicka & Bergmann 2013).

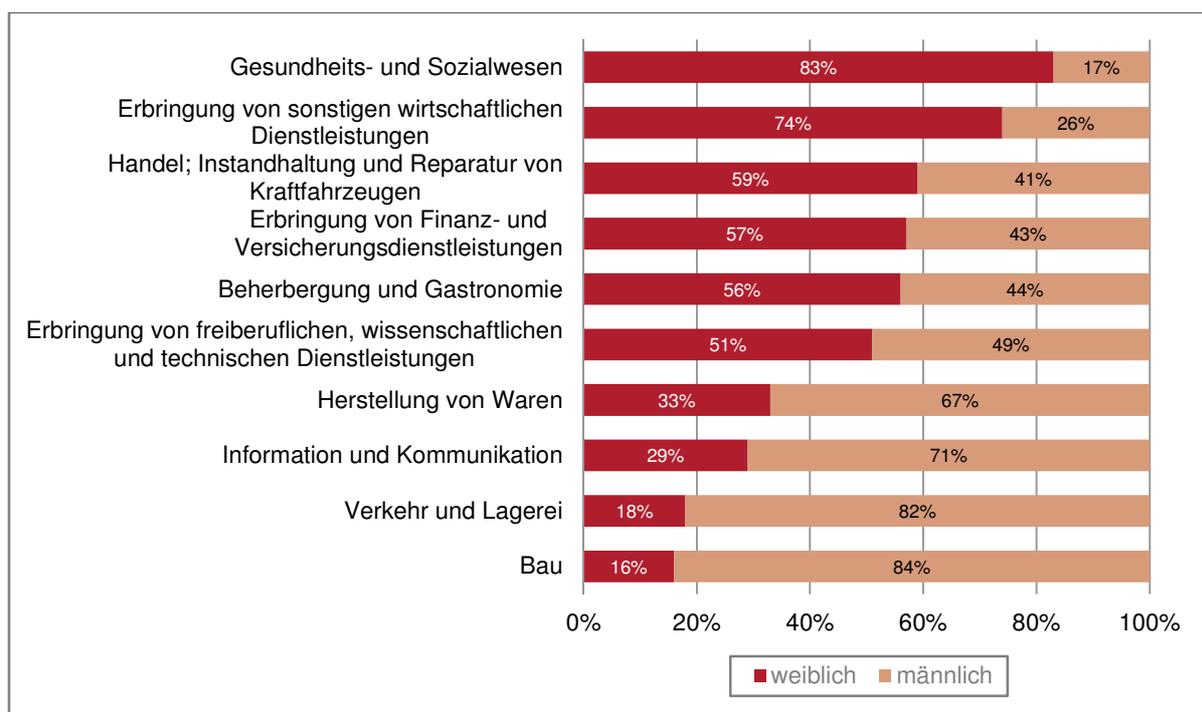
Geschlechtertypische Zusammenhänge mit Branchen, Betriebsgrößen und Arbeitszeitausmaß

Die Aspekte Geschlecht, Branche¹⁷, Arbeitszeit und auch Betriebsgröße stehen in engen und typischen Zusammenhängen. Die Verteilung der hier befragten Frauen und Männer spiegelt im Wesentlichen die allgemeinen Verteilungen am österreichischen Arbeitsmarkt wider. Mit diesen strukturell anderen Rahmungen sind differente Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie verbunden, die dadurch Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise betreffen. Wenn also bspw. in großen Betrieben explizitere Vereinbarkeitskulturen geschaffen werden können, ist zu bedenken, dass dies Männern – die häufiger in größeren Betrieben beschäftigt sind – stärker zugute kommt als Frauen. Umgekehrt sind es oft Betriebe in männerspezifischen Produktionsbranchen, welche Vereinbarkeitsansprüchen der oft männlichen Beschäftigten besonders ablehnend gegenüberstehen (vgl. Sorger 2014). Diese oft widersprüchlichen Tendenzen und Bedingungen, welchen Frauen und Männer gegenüberstehen, verunmöglichen eindeutige bzw. eindimensionale Aussagen. Vielmehr zeigt die betriebliche Realität ein buntes Bild an unterschiedlichen Rahmenbedingungen, mit welchen Frauen und Männer konfrontiert sind, wenn auch zentrale Trends festgemacht werden können (siehe Kapitel 3 und Kapitel 4).

¹⁷ Eine nähere Aufschlüsselung der Branchen nach Berufsfeldern auf so genannter 6-Steller-Ebene findet sich in Tabelle 31. Da im Rahmen dieser Studie nur in der Privatwirtschaft beschäftigte Personen befragt wurden, sind beispielsweise in der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ keine Bediensteten in öffentlichen Krankenhäusern enthalten, sondern Berufsfelder im Bereich soziale Betreuung, Arztpraxen, private Pflegeheime, PsychotherapeutInnen, klinische und GesundheitspsychologInnen, etc.

Einzelne **Wirtschaftsklassen** können als „typische Frauen-“, andere als „typische Männerbranchen“ gelten, andere sind so genannte „gemischte Branchen“. Die hier befragten Väter und Mütter verteilen sich in geschlechtertypischer Weise auf die Branchen (siehe Abbildung 14): Während auf der einen Seite insbesondere der Bau und Verkehr/Lagerei, aber auch Information/Kommunikation und der Produktionsbereich als „männliche“ Beschäftigungsbereiche anzusehen sind (geringe Frauenanteile zwischen 16% und einem Drittel), sind auf der anderen Seite insbesondere der Gesundheits- und Sozialbereich und die Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen mit Frauenanteilen von etwa drei Viertel und mehr weiblich dominiert. „Gemischte Branchen“ sind der Finanz- und Versicherungsbereich, die Beherbergung/Gastronomie und die Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher oder technischer Dienstleistungen.

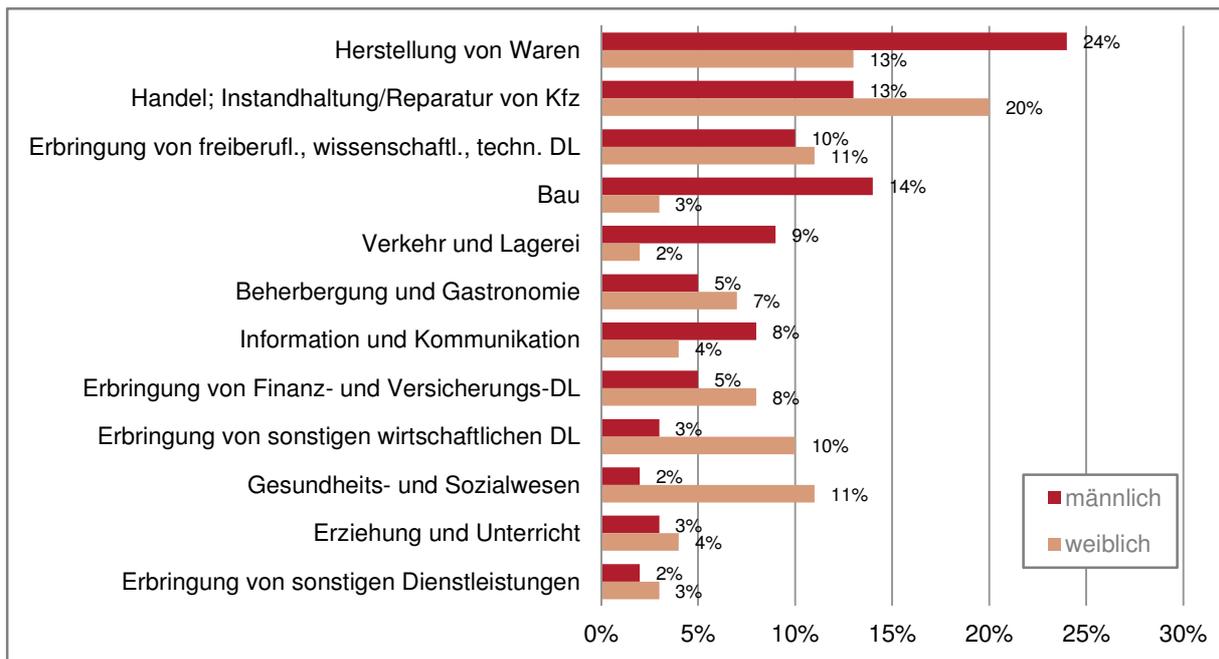
Abbildung 14: Geschlechterverteilung in ausgewählten Branchen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=509; *nur Branchen mit n>=25

Hinsichtlich der Bedeutung der Branchen für die Befragten ist in Abbildung 15 ersichtlich, dass für die Frauen der Handel (20% der weiblichen Beschäftigten), das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (jeweils 11% der weiblichen Beschäftigten) die drei wichtigsten Branchen sind, für Männer die Herstellung von Waren (24% der männlichen Beschäftigten), Bau (14%) und Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (13%).

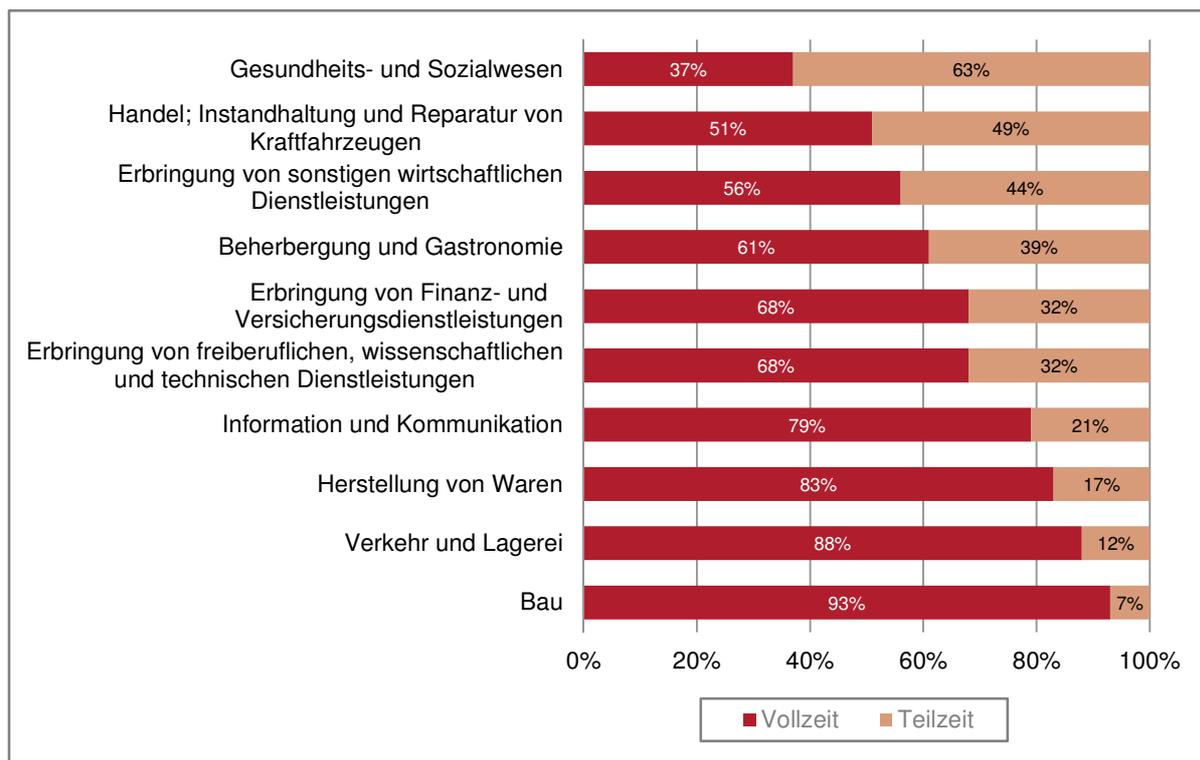
Abbildung 15: Branchen*, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=3, *nur Branchen mit n>=25

Die Relevanz von **Teilzeit** verläuft hier parallel mit dem Frauenanteil (siehe Abbildung 16 bzw. ausführlich zum Arbeitszeitausmaß in Kapitel 3): in Branchen mit hohen Frauenanteilen ist auch ein hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigung gegeben (wie insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen und der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen sowie dem Handel), besonders niedrig ist die Teilzeitquote hingegen in den vier oben genannten „männerdominierten“ Branchen Bau, Verkehr, Information und Produktion (wiewohl manche dieser Branchen für teilzeitbeschäftigte Männer doch auch eine gewisse Bedeutung haben, siehe Tabelle 1).

Abbildung 16: Arbeitszeitverteilung in ausgewählten Branchen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=509; *nur Branchen mit n>=25

Neben der Frage, welche Branchen grundsätzlich eher Voll- oder Teilzeitarbeitsplätze für erwerbstätige Mütter und Väter bieten, wurde auch analysiert, ob die Teilzeit- bzw. Vollzeit-arbeitsplätze für Frauen und Männer in unterschiedlichen oder ähnlichen Branchen angesiedelt sind (siehe Tabelle 1). Hier zeigt sich, dass Frauen vornehmlich in den typischen „Teilzeitbranchen“ Teilzeit arbeiten, während Männer auch in den Vollzeitbranchen teilzeitbeschäftigt sind: So sind 12% der teilzeitbeschäftigten Männer in der Branche Herstellung von Waren zu finden, jeweils 10% im Bereich Information und Kommunikation sowie Beherbergung und Gastronomie. Nennenswerte Anteile finden sich aber auch in den eher typischen Teilzeitbranchen Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (12%) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (10%). Teilzeitbeschäftigte Frauen sind sehr stark auf Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (26%) konzentriert, weiters im Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (jeweils über 10%).

Für vollzeitbeschäftigte Frauen stellt die Branche Herstellung von Waren die wichtigste dar (18% der vollzeitbeschäftigten Frauen), ebenso wie für vollzeitbeschäftigte Männer (24%).

Die Analyse nach frauentypischen Vollzeitbranchen und männertypischen Teilzeitbranchen bringt also das Ergebnis, dass hier in einem gewissen Ausmaß die sonstigen branchentypischen Verteilungen etwas durchbrochen werden: Männer arbeiten auch in Branchen Teilzeit, die sonst nicht sehr teilzeittypisch sind, Frauen arbeiten hingegen eher in vollzeittypischen Branchen Vollzeit, die nicht unbedingt frauenkonnotierte Branchen sind.

Tabelle 1: Top 3 Branchen*, für Geschlecht und Arbeitszeit

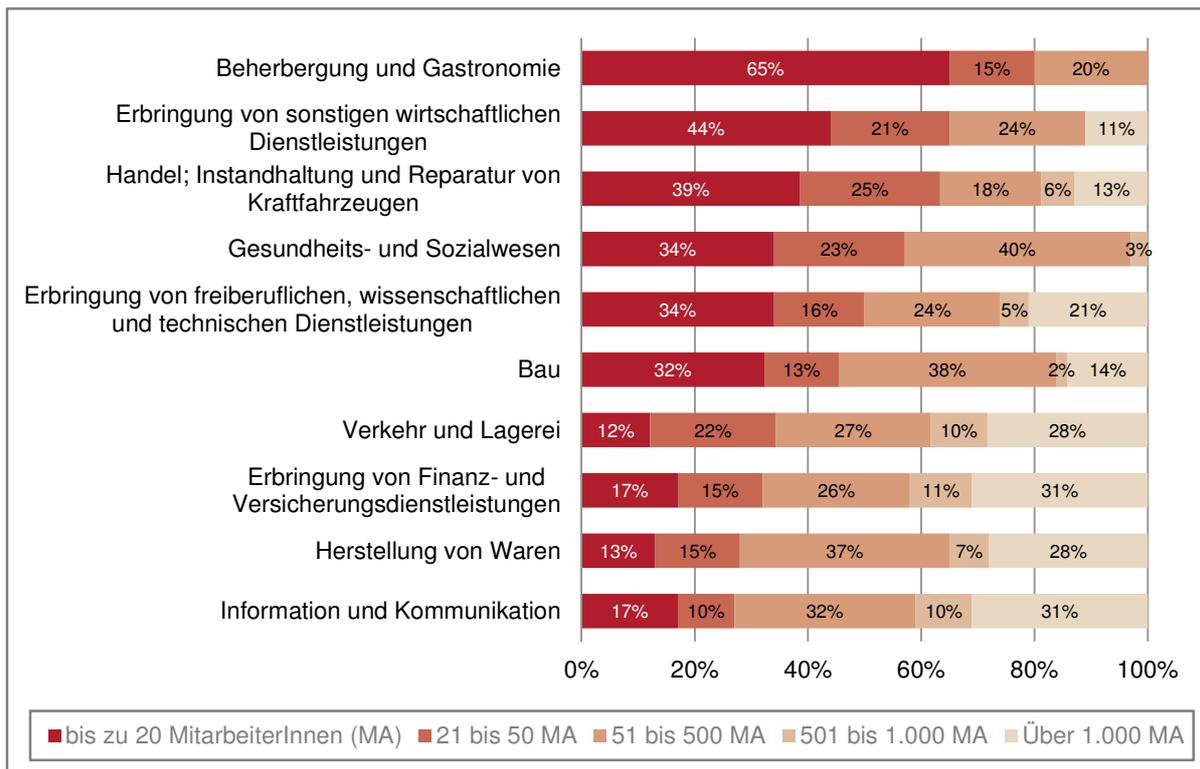
Männer		Frauen	
Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Herstellung von Waren (24%)	Herstellung von Waren (12%)	Herstellung von Waren (18%)	Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (26%)
Bau (14%)	Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (12%)	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (12%)	Gesundheits- und Sozialwesen (12%)
Handel und Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (13%)	Gesundheits- und Sozialwesen (10%)	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (12%)	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (11%)
	Information und Kommunikation (10%)		
	Beherbergung und Gastronomie (10%)		

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe, n=567, * bei den Männern in Teilzeit mussten die Top 5 Branchen dargestellt werden, da drei Branchen gleichermaßen vorkommen; n miss=3; männlich Vollzeit n=244; männlich Teilzeit n=51; weiblich Vollzeit n=76; weiblich Teilzeit n=193 n miss=3.

Die Betriebsgröße weist hingegen geschlechtsdifferenzierte Unterschiedlichkeiten auf (siehe Abbildung 17): Die für Männer wesentlichen Arbeitsfelder von Verkehr/Lagerei, der Produktionssektor, aber auch Information/Kommunikation (und auch der geschlechter“neutrale“ Finanz- und Versicherungsbereich) zeichnen sich durch vergleichsweise eher größere Unternehmensstrukturen aus, während insbesondere in der Beherbergung/Gastronomie und in dem für Frauen wichtigen Feld der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen kleinteilige Strukturen den betrieblichen Rahmen für die Erwerbstätigen bilden – und damit für ihre Möglichkeiten, berufliche und familiäre Anforderungen zu vereinbaren.

Die betriebsrätliche Vertretung stellt sich in der Folge für Frauen und Männer an ihren Arbeitsplätzen unterschiedlich dar. Da die Einrichtung eines Betriebsrats umso wahrscheinlicher ist, je größer der Betrieb ist, haben aufgrund der tendenziell kleinteiligeren Strukturen in den frauen- und teilzeitdominierten Branchen weibliche Beschäftigte seltener einen Betriebsrat zur Verfügung als männliche (siehe Tabelle 34ff im Anhang). Die Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur insgesamt wird von der Existenz eines Betriebsrats zwar nicht beeinflusst, auf das Angebot bestimmter Fördermöglichkeiten in den einzelnen Unternehmen hat das Vorhandensein eines Betriebsrates (das wiederum in Abhängigkeit mit der Betriebsgröße steht) jedoch einen signifikanten Einfluss (siehe Kapitel 4).

Abbildung 17: Betriebsgrößen in ausgewählten Branchen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=509, n miss=7; *nur Branchen mit n>=25

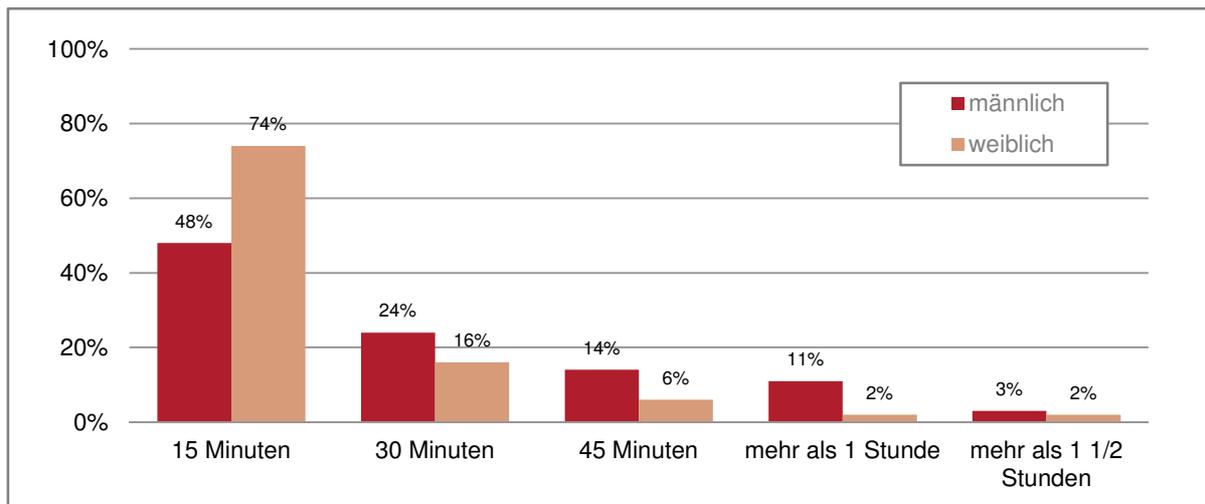
Frauen in ländlichen Gebieten arbeiten verstärkt wohnortnahe

Bezüglich der täglichen Bewerkstellung des Arbeitsweges wurde in der Befragung die Wegzeit erhoben. Auf Gesamtebene zeigen sich dabei keine geschlechtsspezifischen Differenzen: Gut drei Viertel sowohl der Frauen als auch der Männer erreichen ihren Arbeitsplatz innerhalb von 30 Minuten, 7% brauchen länger als eine Stunde (siehe Tabelle 38 im Anhang). Tendenziell legen Vollzeitbeschäftigte dabei auch etwas längere Arbeitswege zurück.

Die erwerbsbezogene Mobilität ist dabei im Kontext der regionalen Bedingungen zu sehen, und so zeigen sich Unterschiede im Vergleich ländlicher und urbaner Gebiete: Ländliche Regionen sind dabei häufiger mit sehr kurzen Arbeitswegen verbunden. Knapp zwei Drittel derer in dünn besiedelten Gebieten erreichen ihre Arbeit innerhalb einer Viertelstunde, im urbanen Umfeld sind dies nur halb so viele. In der Großstadt sind die erwerbstätigen Mütter und Väter eher 30 Minuten und länger unterwegs.

In dörflichen Umgebungen ist dabei die Geschlechterdiskrepanz groß: es sind vor allem Frauen, die in der näheren Umgebung Arbeit und damit sehr kurze Arbeitswege haben (siehe Abbildung 18), in den dichter besiedelten Gebieten ist der Geschlechterunterschied nicht signifikant ausgeprägt. Hier wird die Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsinfrastruktur sowie der institutionellen Kinderbetreuung mitzureflekieren sein: Wenn Frauen in ländlichen Regionen weniger Möglichkeiten zur individuellen Mobilität vorfinden (weniger öffentlicher Verkehr, möglicherweise kein eigener PKW) und auch die institutionelle Kinderbetreuung eingeschränkter ist, das heißt mehr Kinderbetreuungsaufgaben im Haushalt wahrgenommen werden (müssen), ist der Druck größer, Arbeitsmöglichkeiten in der unmittelbaren Umgebung anzunehmen.

Abbildung 18: Wegzeit nach Geschlecht, für Orte unter 5.000 EinwohnerInnen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=265, n miss=12

2.4 Zwischenfazit

Die Möglichkeiten und das Ausmaß der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung hängt von strukturellen, betrieblichen, familialen und persönlichen Umständen ab, die – wie zahlreiche Studien zeigen – unterschiedlich geschlechtsspezifisch konnotiert sind, weshalb auch die Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Kinderbetreuung kein geschlechtsneutrales Feld ist, sondern von jeweils spezifischen Realisierungsmöglichkeiten, Umständen und Dispositionen beeinflusst.

Die Aufbereitung grundlegender sozio-ökonomischer, familialer und betrieblicher Rahmenbedingungen in diesem einleitenden Kapitel stellt daher die (geschlechtskonnotierte) Hintergrundfolie zur Einordnung der nachfolgenden Ausführungen rund um die betrieblichen Arbeitszeit- und Förderangebote dar.

Relevante Indikatoren dieser Hintergrundfolie sind:

- Die Erwerbsintegration berufstätiger Mütter und Väter hinsichtlich
 - des Stundenausmaßes in bezahlter Erwerbsarbeit (Frauen mit Kinderbetreuungspflichten arbeiten in hohem Ausmaß Teilzeit, Männer (bleiben) in Vollzeit),
 - der Konzentration auf spezifische Branchen, die sich bei Frauen mit Betreuungspflichten (Teilzeitmöglichkeit, Wohnortnähe) noch verstärkt (20% der befragten Mütter arbeiten im Handel),
 - betreuungspflichtiger Erwerbsunterbrechungen (87% der befragten Mütter und 16% der befragten Väter hatten ihre Erwerbstätigkeit bei ihrem jüngsten Kind unterbrochen),
- die Einkommenssituation der befragten Mütter und Väter (4% der Väter und 44% der Mütter weisen ein Einkommen unter 1.301 Euro auf, auch 8% der vollzeitbeschäftigten Frauen; die relativ meisten Männer (rund 60%) verdienen zwischen 2.001 und 4.230 Euro).
- damit verknüpfter ungleicher intrapartnerschaftlicher Einkommensverteilungen (nur 6% der Befragten berichten von einer egalitären intrapartnerschaftlichen Einkommensverteilung),

- die Tatsache, dass zwar drei Viertel der befragten Haushalte DoppelverdienerInnen-Haushalte sind, allerdings sehr stark auf dem so genannten 1½-ErnährerInnenmodell beruhend (eine Person arbeitet Vollzeit, eine Teilzeit). Dass beide in Vollzeit arbeiten ist nur für 25% aller DoppelverdienerInnen-Haushalten zutreffend.
- das Faktum, dass fast alle Männer in partnerschaftlichen Kontexten leben, während 13% der Frauen alleinerziehend sind,
- die geschlechtskonnotierte unterschiedliche Branchen- und Betriebsgrößenverteilung, die unterschiedliche Implikationen auf die Möglichkeiten der Vereinbarung nach sich zieht.

Diese Bedingungen haben sowohl Auswirkungen auf die Aushandlungsprozesse auf Paar-/Elternebene hinsichtlich der Frage, wer in welchem Ausmaß für Kinderbetreuung zuständig ist bzw. wer in welchem Ausmaß bezahlte Erwerbsarbeit leistet, aber auch für die Verhandlungsposition der erwerbstätigen Mütter und Väter gegenüber den Betrieben.

3 Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen

Die Frage der Arbeitszeiten sowie der Arbeitszeitregelungen hat wesentlichen Einfluss auf die Möglichkeiten der Gestaltbarkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Während in der politischen Diskussion oft lediglich auf Teilzeitarbeit als ein Weg fokussiert wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen (und dabei oft übersehen wird, dass gerade Arbeitsplätze im Teilzeitbereich mit Bedingungen verknüpft sind, welche die Vereinbarkeit erschweren), zeigen Forschungen und langjährige Praxen, dass bei einer Analyse der Arbeitszeiten mehrere Ebenen zu berücksichtigen sind:

„Aspekte wie die Länge der Arbeitszeit, deren Lage und Verteilung, Fragen der Mehrarbeits- bzw. Überstundenregelungen, Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten, Fragen der Verteilung der Arbeit, Berücksichtigung gemeinschaftlicher Zeitinstitutionen (Abend, Wochenende), Planungssicherheit, Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etc. sind nur einige der Aspekte, die es bei der Arbeitszeithematik aus geschlechter- und sozialverträglicher Sicht zu berücksichtigen gilt“ (Bergmann, Prenner & Sorger 2005: 3).

Im Folgenden wird auf Basis der repräsentativen Befragung allen angesprochenen Aspekten aus Sicht der Befragten nachgegangen. Im Zentrum der Analyse steht dabei die Frage, ob sich die Situation für verschiedene Subgruppen von Beschäftigten (bezogen auf sozioökonomische Merkmale, Familien-/Paarkonstellationen etc.) sowie für unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale (Betriebsgröße, Branche etc.) unterscheidet und welche Schlüsse daraus für eine (andere) Gestaltung betrieblicher Arbeitszeitfragen und -regelungen getroffen werden können.

Dazu werden die einzelnen Aspekte der Arbeitszeit näher analysiert und mit relevanten Hinweisen aus der Literatur gegenübergestellt. Zusätzlich werden auf Basis eines im Rahmen einer Fragebatterie gebildeten Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur¹⁸ Antworten auf die Frage gesucht, welche Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern mit positiven und welche mit kritischen Einschätzungen verbunden werden. Dies hat auch den Vorteil klassische Annahmen wie „Teilzeit ist per se familienfreundlich“, „Sonntagsarbeit geht immer zu Lasten der Familie/Vereinbarkeit“ aus Sicht der Betroffenen zu hinterfragen.

3.1 Länge der Arbeitszeiten

Starke Fokussierung berufstätiger Mütter auf kurze Teilzeiten – Väter arbeiten Vollzeit oder längere Teilzeiten

68% der Befragten arbeiten in einem Voll- und 32% in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe Tabelle 40 im Anhang). Die Frauenteilzeitquote beträgt 62%, jene der Männer 4%, bei großen branchen- und betriebsgrößenspezifische Unterschieden (siehe Kapitel 2.3).

Hinsichtlich der Frage der Arbeitszeit bzw. Teilzeit ist das tatsächliche Stundenausmaß von besonderer Relevanz, sowohl bezogen auf die Möglichkeit der Vereinbarkeit als auch der finanziellen Absicherung und Teilhabemöglichkeit am betrieblichen Geschehen. In der Literatur wird zwischen „langer“ und „kurzer“ Teilzeit unterschieden (vgl. Bergmann et al. 2004). Während erstere in einigen Merkmalen – beispielsweise eingebunden sein in das betriebli-

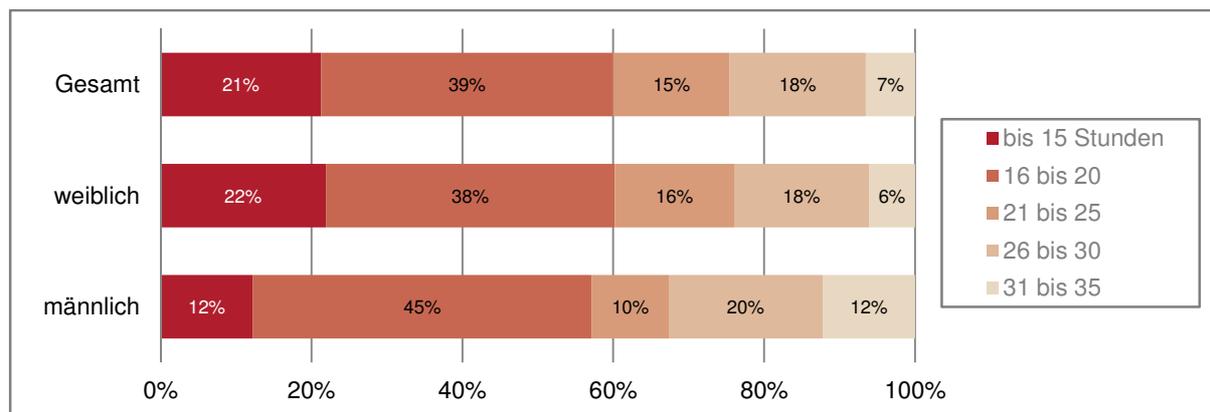
¹⁸ Siehe Erklärung Kapitel 1 sowie Merkmale aus Abbildung 47

che Geschehen, Einkommens- und Aufstiegschancen etc. – einer Vollzeitbeschäftigung näher kommt, sind insbesondere die kurzen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse oft mit problematischen Merkmalen verbunden. Auch wenn es keine strikte Grenze gibt, bis wann von einer kurzen und ab wann von einer langen Teilzeit gesprochen werden kann, ist jedenfalls eine Wochenstundenanzahl von unter 20 Wochenstunden der kurzen Teilzeit zuzurechnen.

Wie sieht die Gruppe der Befragten aus?

Sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen Teilzeitbeschäftigten überwiegen mit rund 60%-igem Anteil Personen, die bis 20 Wochenstunden arbeiten, also einer kurzen Teilzeitbeschäftigung nachgehen (siehe Abbildung 19).

Abbildung 19: Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=247, n miss=2

Männliche Teilzeitbeschäftigte üben jedoch etwas häufiger vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aus: Immerhin 20% arbeiten zwischen 26 und 30 Wochenstunden und 12% 31 bis 35 Stunden. Weibliche Teilzeitbeschäftigte sind häufiger mit relativ geringem Stundenausmaß beschäftigt: Beinahe ein Viertel arbeitet unter 15 Wochenstunden, ein weiteres Drittel 16 bis 20 Wochenstunden. Der Anteil an langer Teilzeit, vor allem der vollzeitnahen Teilzeit (31 bis 35 Wochenstunden) ist bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten verschwindend gering (lediglich 6%). Bei männlichen Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil an ganz kurzen Teilzeiten (bis 15 Wochenstunden) deutlich niedriger und der Anteil an längeren Teilzeiten höher (siehe Abbildung 19). Die Leistung von Mehr- oder Überstunden ist dabei nicht abhängig vom Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigung (siehe Tabelle 43 im Anhang).

Über die Hälfte der prinzipiell Elternteilzeit Anspruchsberechtigten verfügen über eine derartige Regelung und 15% der Teilzeitbeschäftigten insgesamt

Bei **54% der Teilzeitbeschäftigten**, welche gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit haben¹⁹, beruht die Teilzeitbeschäftigung auf einer **schriftlichen Elternteilzeitvereinbarung** (siehe Tabelle 41 im Anhang). Zusätzlich sind noch einige Personen in Elternteilzeit, welche keinen Rechtsanspruch auf diese haben (beispielsweise deren Kinder älter als 7 Jahre sind oder die

¹⁹ Anspruch auf eine schriftliche Elternteilzeitvereinbarung haben erwerbstätige Väter oder Mütter bis zum siebenten Geburtstag des im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes. Der andere Elternteil darf sich nicht gleichzeitig in Karenz befinden. Darüber hinaus müssen die Anspruchsberechtigten in einem Betrieb mit mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigt sein, für eine Dauer von mindestens drei Jahren ohne Unterbrechung. Nähere Informationen unter <http://www.arbeiterkammer.at>.

in einem Betrieb mit weniger als 20 MitarbeiterInnen arbeiten), die aber seitens des Betriebes auf freiwilliger Basis eine Elternteilzeitvereinbarung haben. Dörfler et al. (2009) verweisen in ihrer Studie zur Elternteilzeit darauf, dass in rund 11% der österreichischen Betriebe, in denen kein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht, weil sie nur bis zu 20 Beschäftigte aufweisen, eine Betriebsvereinbarung existiert, um den Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern zu gewährleisten.

Werden alle Eltern in Elternteilzeit in Betracht gezogen, zeigen sich signifikante Unterschiede nach dem Vorhandensein eines Betriebsrates (siehe Tabelle 42 im Anhang): 25% der Teilzeitbeschäftigten mit Betriebsrat haben eine formale Elternteilzeitvereinbarung, gegenüber 7% der Teilzeitbeschäftigten ohne Betriebsrat (wobei die Existenz eines Betriebsrates auch von der Betriebsgröße abhängt, die ebenfalls Einfluss auf das Vorhandensein formaler Vereinbarungen hat).

Gerechnet auf alle Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass lediglich 15% über eine Elternteilzeitvereinbarung verfügen (12% der Männer und 15% der Frauen in Teilzeit; siehe Tabelle 42 im Anhang). Der Anteil der Männer an der Elternteilzeit beträgt 16% (zu diesem Ergebnis kamen auch Dörfler et al. (2009) in ihrer Studie über die Jahre 2006/2007).

Viele haben aufgrund der zu kleinen Betriebsgröße, einer zu kurzen durchgehenden Beschäftigungsdauer oder weil die Kinder bereits älter als sieben Jahre sind keinen Anspruch darauf. Anhand dieser Zahlen wird deutlich, dass ein relativ kleiner Teil der Teilzeitbeschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten von den günstigeren Regelungen der Elternteilzeit profitiert. Die formale Elternteilzeit zeichnet sich gegenüber einer „normalen“ Teilzeit durch einen besseren Kündigungs- und Entlassungsschutz aus (nämlich den nach den Bestimmungen des Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetzes) und räumt eine bessere Mitsprache der ArbeitnehmerInnen bezüglich des Stundenausmaßes und der Arbeitszeitlage ein²⁰.

Auch vor dem Hintergrund der positiven Bewertung der in Elternteilzeit befindlichen Personen im Rahmen der Studie von Dörfler et al. (2009), die zeigt, dass diese in einem hohen Ausmaß Elternteilzeit als Erleichterung in der Vereinbarkeitsfrage erleben, ist die dann doch insgesamt eher geringe Beteiligungsquote an Elternteilzeit bedauerlich. Dörfler et al. (2009) führen aus, dass im Schnitt neun von zehn Befragten in Elternteilzeit mit der von ihnen realisierten Lösung zufrieden sind und dass in allen Bereichen eine überdurchschnittlich gute Bewertung des eigenen Arbeitszeitmodells beobachtet werden konnte. Ihre Conclusio: *„die Umsetzung der Elternteilzeit [geht] auch mit einer hohen individuellen Zufriedenheit einher (...). Aus Sicht der Arbeitnehmer/innen ergab sich somit, dass die neu geschaffene Möglichkeit zur Elternteilzeit ein zentraler Eckpfeiler in der Vereinbarkeitsfrage ist“* (Dörfler et al. 2009: 187). Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund scheinen Ansätze, die auf eine Erhöhung der Elternteilzeitquote zielen – von Müttern wie Vätern gleichermaßen – ein lohnenswerter Ansatz im Sinne der Beschäftigten zu sein.

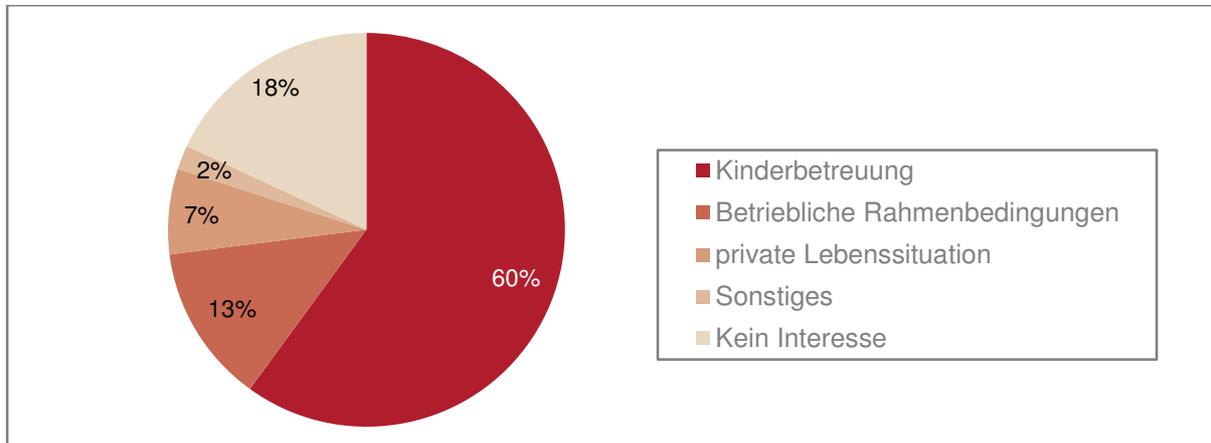
Prinzipielle Möglichkeit der Aufstockung der Arbeitszeit wird vor allem aufgrund der Kinderbetreuung nicht realisiert

Für jede/n zweite/n Teilzeitbeschäftigte/n wäre ein Aufstocken der Arbeitszeit prinzipiell möglich – ohne geschlechtsspezifische Unterschiede (siehe Tabelle 46 im Anhang). Für Frauen sprechen in erster Linie Kinderbetreuungspflichten gegen eine Erhöhung der Arbeitszeit (60%, siehe Abbildung 20). Bezogen auf das Alter der Kinder zeigt sich, dass es vor allem jene mit allen Kindern unter 7 Jahren sind, für die Kinderbetreuung der wesentliche Grund dafür ist, die Arbeitszeit nicht zu erhöhen (75%), während dies bei jenen mit allen Kindern

²⁰ Nähere Informationen: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Elternteilzeit/Elternteilzeit.html>

über 7 Jahren nur mehr zu 47% der Fall ist; diese Gruppe bekundet verstärkt generell kein Interesse an einer Erhöhung der Stunden zu haben (siehe Tabelle 47 im Anhang).

Abbildung 20: Gründe gegen eine Aufstockung der Arbeitszeit der weiblichen Teilzeitbeschäftigten*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=121, n miss=1; * Die Gruppe der männlichen Teilzeitbeschäftigten, die Gründe gegen ein Aufstocken angeben, unterschreitet eine Größe von n=25 und kann daher nicht ausgewiesen werden

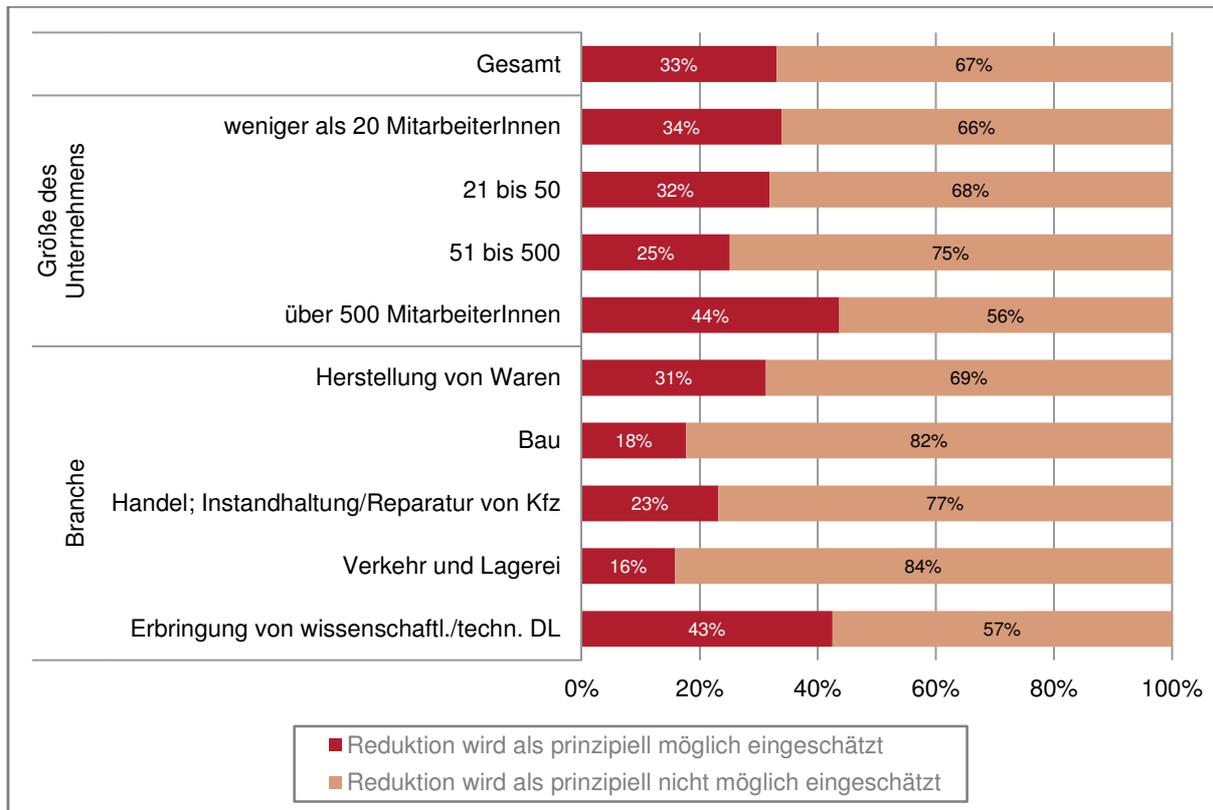
Insgesamt äußern aber relativ wenige der befragten Frauen in Teilzeitbeschäftigung, dass sie generell kein Interesse an einer Aufstockung der Arbeitszeit hätten (18%; siehe Abbildung 20).

Prinzipielle Möglichkeit der Reduzierung der Vollzeit wird vor allem aus finanziellen Gründen nicht realisiert

Umgekehrt wäre für rund 36% der befragten weiblichen und immerhin 32% der befragten männlichen Vollzeitkräfte prinzipiell eine Reduktion der Arbeitszeit möglich (siehe Tabelle 48 im Anhang). Ob diese prinzipielle Option bestünde, wird allerdings je nach Branche relativ unterschiedlich eingeschätzt: Während vor allem in männerdominierten Branchen (Bau, Herstellung von Waren), aber auch der Branche Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, kaum die Möglichkeit auf Reduktion der Arbeitszeit gesehen wird, wird in den Dienstleistungsbranchen verstärkt die Möglichkeit gesehen, die Arbeitszeit reduzieren zu können. So vermuten 43% der Vollzeitbeschäftigten in der Branche „Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, dass eine Arbeitszeitreduktion prinzipiell möglich ist. Dieser Befund deckt sich auch mit anderen Studien, die verdeutlichen, dass in männerdominierten Branchen Teilzeit bzw. reduzierte Arbeitszeiten kaum seitens der ArbeitgeberInnen angeboten werden und bestenfalls dem Wunsch nach Teilzeit nachgegeben wird, wenn dieser seitens der Beschäftigten eingefordert wird (vgl. Bergmann et al. 2004, Puchert, Gärtner & Höyng 2005, Sorger 2014). Dieser Umstand ist insofern kritisch einzustufen, da bestehende geschlechtstypische Arbeitszeitmuster – „sie Teilzeit, er Vollzeit“ – perpetuiert werden und mögliche egalitäre Ansprüche in Partnerschaften oft auch seitens der Betriebe torpediert werden (vgl. Puchert, Gärtner & Höyng 2005, Bergmann, Scambor & Scambor 2014).

Zudem zeigt Abbildung 21, dass Personen, die in Großbetrieben beschäftigt sind, eher die Möglichkeit auf eine Reduktion ihrer Arbeitszeit haben, als dies bei Personen in Mittelbetrieben der Fall ist.

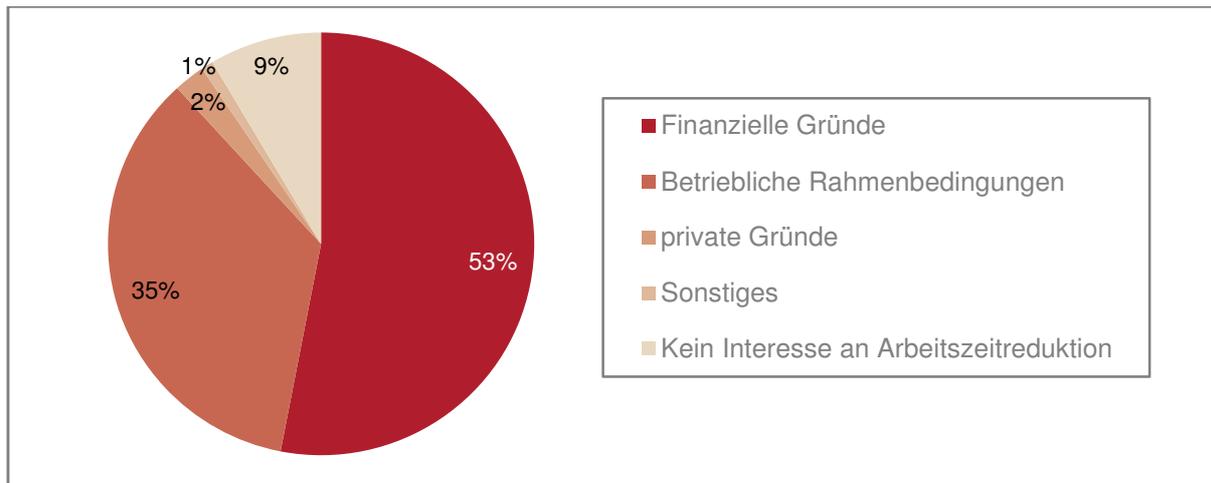
Abbildung 21: Einschätzung der Möglichkeit der Reduktion der Arbeitszeit nach Betriebsgröße und für ausgewählte Branchen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=320, n miss BG=7 und n miss Branche=113, *dargestellt werden nur Branchen mit n>=25

Vor allem aus finanziellen Gründen (über 50% der Antworten) wird eine Reduktion der Arbeitszeit als nicht möglich angesehen und weitere 35% sehen dieses Anliegen aufgrund der betrieblichen Rahmenbedingungen als nicht verwirklichtbar an (siehe Abbildung 22); bezüglich des Geschlechts können hier keine Abweichungen festgestellt werden.

Abbildung 22: Vorrangiger Grund warum eine Reduktion der Arbeitszeit als nicht möglich angesehen wird



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=213, n miss=2

Studien verweisen zudem darauf, dass insbesondere AlleinerzieherInnen aus finanziellen Gründen oftmals Vollzeit arbeiten müssen und sich eine Reduktion der Arbeitszeiten nicht leisten können, wie wohl die Frage der Vereinbarkeit alleinerziehende Vollzeitbeschäftigte vor größere Herausforderungen stellt als in Partnerschaft lebende Erwerbstätige (vgl. Statistik Austria 2010, Zartler et al. 2010). Laut Statistik Austria (2010: 45) ist für fast die Hälfte der vollzeitbeschäftigten AlleinerzieherInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung schwierig, während dies nur ein Drittel der in Vollzeitbeschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren insgesamt so empfinden.

Hohe Über- und Mehrstundenerbringung von – insbesondere männlichen – Beschäftigten mit Kindern unter 12 Jahren

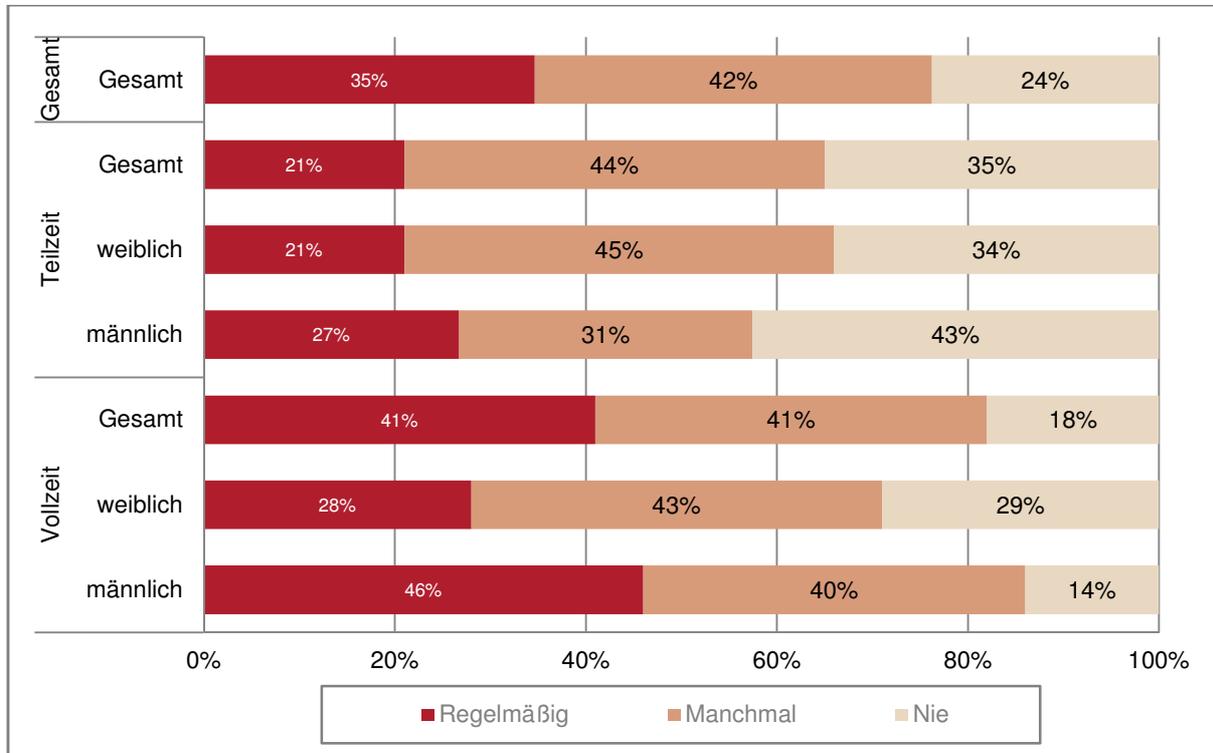
Bei der Frage der Länge der Arbeitszeit ist auch jene der Gestaltung der Mehr- und Überstunden relevant. Gerade wenn es darum geht, wie die Lohnarbeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren und wie die innerfamiliäre Aufteilung von Lohn- und Reproduktionsarbeit zu gestalten ist, spielt das Ausmaß der zu leistenden Mehr- und Überstunden eine große Rolle, wie auch die Frage, wer diese leistet.

Hier zeigt die Befragung, dass Beschäftigte mit Kindern in einem durchaus als sehr hoch zu bezeichnenden Ausmaß Überstunden leisten (siehe Abbildung 23): Nämlich insgesamt 35% der Befragten regelmäßig, 42% manchmal und nur 24% nie²¹. Hier gibt es sehr große Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie (damit ohnehin in engem Zusammenhang stehend) Frauen und Männer: Während 46% der vollzeitbeschäftigten Männer mit Kindern unter 12 Jahren regelmäßig Mehr- oder Überstunden leisten, liegt der entsprechende Anteil bei Frauen bei 28%. Hier zeigt sich nicht nur, dass Männer in der Regel häufiger

²¹ Bezogen auf alle Erwerbstätigen – also nicht nur jene im Haupterwerbsalter mit Kinderbetreuungspflichten wie bei vorliegender Erhebung – lag der Anteil jener Personen, die Über- bzw. Mehrstunden leisten laut Statistik Austria 2012 bei 20% (26% der männlichen und 14% der weiblichen Beschäftigten). Der deutlich höhere Wert, welcher im Rahmen der vorliegenden Befragung erhoben wurde, lässt sich nicht nur aufgrund der Fokussierung auf Befragte im Haupterwerbsalter erklären, sondern auch dadurch, dass hier auch jene einbezogen wurden, die „manchmal“ Über- und Mehrstunden leisten.

von Mehr- oder Überstunden betroffen sind, sondern dass es sich hierbei zudem vor allem um Vollzeitbeschäftigte handelt.

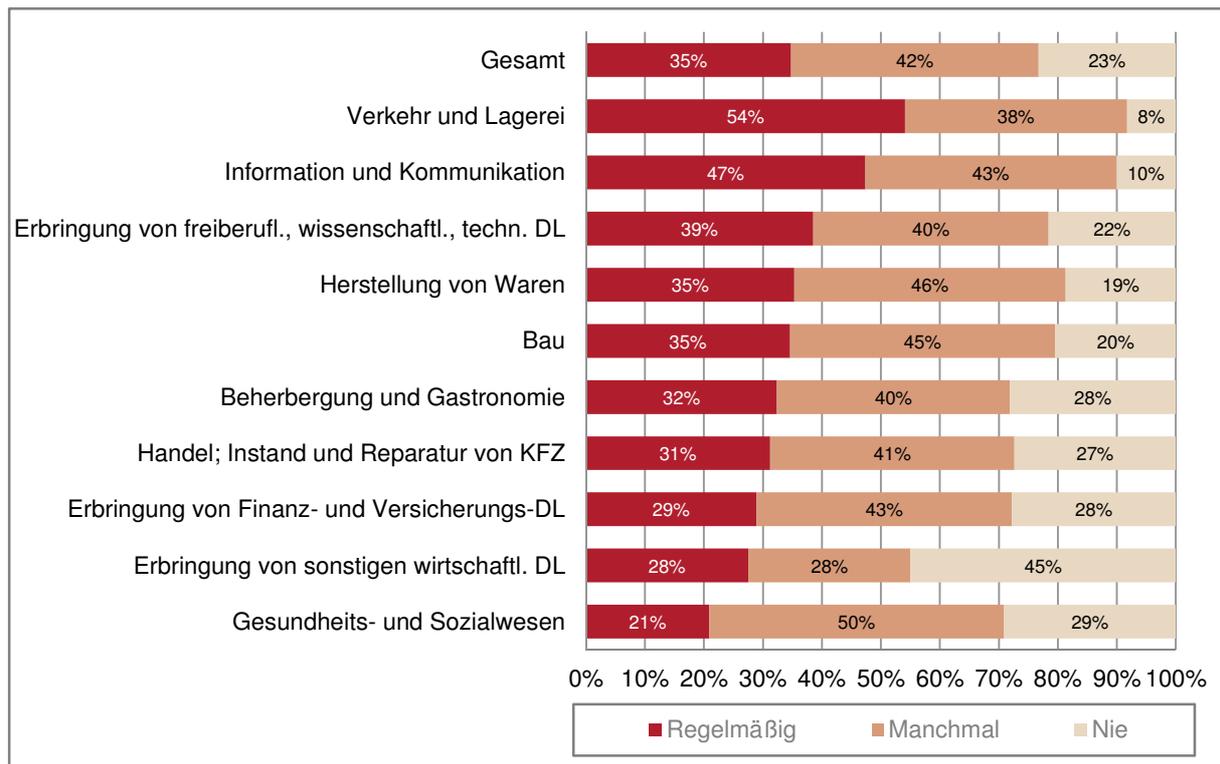
Abbildung 23: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Geschlecht und Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, Interviews n=567, n miss=9

Bei jenen Befragten, welche regelmäßige Mehr- oder Überstunden leisten, wurde deren durchschnittliche Wochenstundenanzahl erhoben. Hier zeigt sich die gleiche Tendenz, dass vor allem Vollzeitbeschäftigte bzw. Männer jene sind, die in hohem Ausmaß Überstunden zu leisten haben: Während bei den Vollzeitbeschäftigten 31% regelmäßig mehr als 10 Wochenstunden zusätzlich zu ihrer Normalarbeitszeit arbeiten (bzw. 34% der Männer), liegt dieser Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten bei 12% (bzw. 15% der Frauen). In diesen Kohorten (Teilzeitbeschäftigte bzw. Frauen) arbeitet fast die Hälfte der Befragten, welche regelmäßig Mehr- oder Überstunden zu leisten haben, zwischen 4 und 5 Stunden pro Woche mehr.

Abbildung 24: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Branchen*



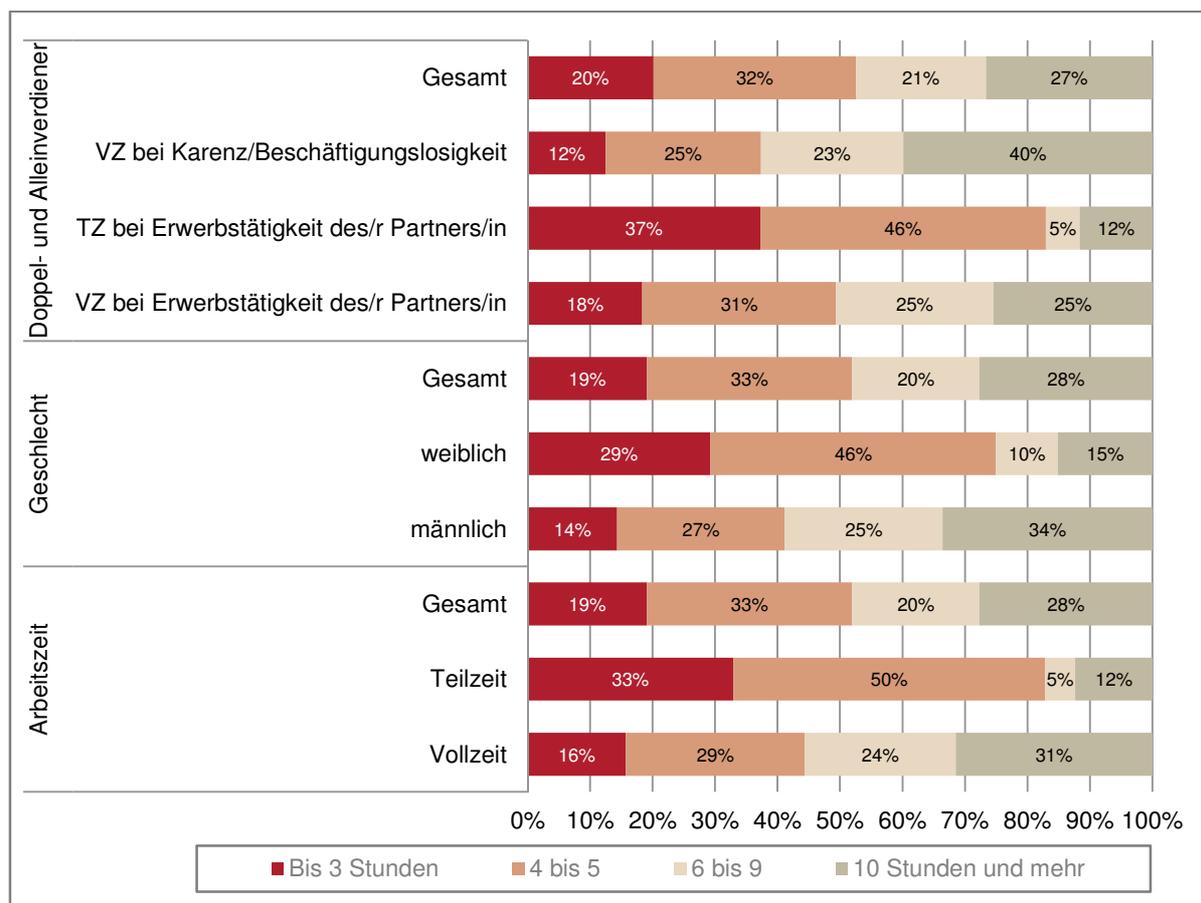
Quelle: L&R Datafile ‚Vereinbarkeit‘, 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=65; *angezeigt werden nur Branchen mit n>25

Abbildung 24 verdeutlicht, dass regelmäßige Mehr- und Überstunden im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens relativ selten sind (rund 20% der Befragten), im Bereich Verkehr und Lager sowie Information und Kommunikation schon fast zum Standard zählen (mit über bzw. knapp unter der Hälfte der Befragten).

Mehr- und Überstunden – noch dazu in Kombination mit einer Vollzeitwerbstätigkeit – erschweren bzw. verunmöglichen einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, andererseits werden sie gehäuft genau zu dieser Zeit, wo die Vereinbarkeit am dringendsten nötig wäre, geleistet, da sie gleichzeitig oft auch für den Erhalt eines ausreichenden Familieneinkommens notwendig sind. Je schiefere die intrapartnerschaftliche Verteilung der Normalarbeitszeit ist – also beispielsweise ein/e PartnerIn (in der Regel der Mann) arbeitet Vollzeit, ein/e PartnerIn (in der Regel die Frau) Teilzeit oder ist in Karenz bzw. erwerbsarbeitslos – desto höher ist der Druck für den/die, der/die in besser bezahlten Erwerbsarbeitsstrukturen verankert ist (also in der Regel der Mann) nicht nur Vollzeit zu arbeiten, sondern zusätzlich Mehr- und/oder Überstunden zu leisten. Das verdeutlicht auch Abbildung 25: Wenn sich der Partner bzw. in der Regel die Partnerin in Karenz oder Beschäftigungslosigkeit befindet, ist der Anteil jener, die regelmäßig 10 Überstunden und mehr leisten, am höchsten, nämlich bei 40%. Auch Hopfinger & Enzenhofer (2006) kommen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass sowohl Beschäftigte mit als auch ohne Kinder im Durchschnitt betrachtet mehr Wochenstunden arbeiten, als dies vertraglich festgelegt ist, wobei der Unterschied zwischen der realen und vereinbarten Arbeitszeit bei Männern mit Kindern am höchsten ist (durchschnittlich plus 5 Wochenstunden an Mehrarbeit). Sorger (2014) verweist auf ein strukturelles Problem: Viele männerdominierte Beschäftigungsfelder sind hinsichtlich ihrer Arbeitsorganisation und -kultur darauf ausgerichtet, dass die dort Beschäftigten selbstverständlich Überstunden leisten, da dies traditioneller Bestandteil eines Zuschnitts von Erwerbsarbeit auf den männli-

chen Ernährer beinhaltet, der in erster Linie finanziell aber nicht qua Anwesenheit für die Familie zu sorgen hatte. Ein Umdenken in egalitärere Aufteilungsmuster von bezahlter und unbezahlter Arbeit findet kaum statt, weder auf sozialpartnerschaftlicher noch auf betrieblicher Ebene.

Abbildung 25: Durchschnittliche Mehr- oder Überstundenanzahl pro Woche nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) und Doppel- und Alleinverdienern bei Leistung regelmäßiger Mehr- oder Überstunden



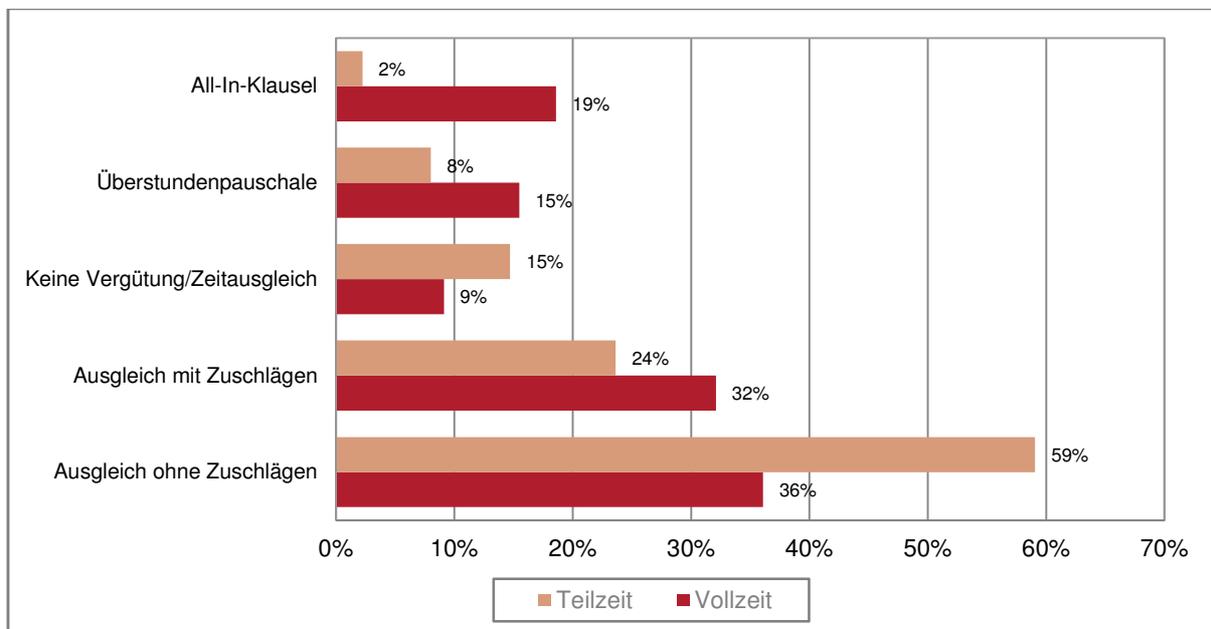
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=184, n miss AZ und Geschlecht=10 und n miss Verdiener=21; TZ bei Karenz oder Beschäftigungslosigkeit des Partners wegen der zu geringen Fallzahlen (n<25) nicht dargestellt

Das Phänomen der geschlechterkonnotierten Interdependenz von niedrig entlohnter (weiblicher) Teilzeitarbeit und besser entlohnter (männlicher) Vollzeitarbeit ist schwierig zu durchbrechen bzw. perpetuiert sich weiter, wenn im familialen Aushandlungsprozess vor allem ein höheres Familieneinkommen das Ziel ist und nicht die eigenständige Absicherung beider PartnerInnen (vgl. Hopfinger & Enzenhofer 2006). In Schweden wird daher beispielsweise nicht per se (Eltern-)Teilzeitbeschäftigung als der Königsweg zur Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung (zumeist für Frauen) unterstützt, sondern eine betreuungspflichtbedingte Arbeitszeitreduktion beider PartnerInnen: So erhalten Eltern, die den übertragbaren Teil der Elternzeit hälftig untereinander aufteilen einen Bonus, um eine egalitäreren Zeitaufteilung zwischen den Geschlechtern zu fördern. Dieser Bonus kann für maximal 270 Tage bezogen werden und beträgt pro Kind maximal 13,500 SEK (€1,570) (vgl. Schwedisches Institut 2013).

All-In-Klauseln und Überstundenpauschalen vor allem bei Vollzeitbeschäftigten weit verbreitet – bei Teilzeitbeschäftigten fehlt häufig eine entsprechende Entschädigung von Mehr- und Überstunden

Während also Mehr- und Überstunden oft unter dem Fokus der Bedeutung als Gehaltsbestandteil (zumeist für Männer) diskutiert werden, zeigt sich, dass gerade für viele Teilzeitkräfte – nämlich 15% – gar keine Vergütung der Mehr- und Überstunden geleistet wird und auch jede/r zehnte Vollzeitkraft gibt dies an. Überstundenpauschalen bzw. All-In-Klauseln haben rund 19% der Vollzeitbeschäftigten und 2% der Teilzeitbeschäftigten. Vor allem bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ist ein Ausgleich ohne Zuschläge üblich (für über die Hälfte; hier beschreibt beispielsweise Risak (2009) auch Probleme mit der Umsetzung des Mehrarbeitszuschlags), aber auch für 36% der Vollzeitbeschäftigten. Nur für rund ein Drittel der Befragten erfolgt ein Ausgleich der Mehr- oder Überstunden mit Zuschlägen (siehe Abbildung 26).

Abbildung 26: Ersetzung der Mehr- oder Überstunden nach Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) bei Leistung regelmäßiger Mehr- und Überstunden



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=184

Arbeitsstundenaufzeichnungen werden in 87% der Fälle gemacht und sind für 94% auch einsehbar. Hinsichtlich des Geschlechts oder der Arbeitszeitform ergeben sich hier keine Unterschiede (siehe Tabelle 55 und Tabelle 56 im Anhang).

Das Phänomen der Ausweitung der „All-In-Klauseln“ und Überstundenpauschalen wird auch unter dem Fokus diskutiert (vgl. Nickel 2012, Steinrücke 2005, Gärtner 2012, Perrons 2007), dass die Arbeitszeit immer entgrenzter wird und Betreuungsaufgaben immer schwieriger gestaltet werden können. Ähnlich unserer Befragung kommt die Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria zu dem Ergebnis, dass 20% der Vollzeitbeschäftigten All-In-Klauseln haben (Ergebnisse für das 1. Quartal 2013²²).

²² Für das erste Quartal 2013 wurden Zusatzfragen zu Arbeitszeit und dem Arbeitsvertrag gestellt; Ergebnisse dazu sind auf der Homepage der Statistik Austria abrufbar (<http://www.statistik.gv.at>).

3.2 Arbeitszeitalage, Flexibilität und Planbarkeit

Ein weiterer Aspekt der Arbeitszeit unter dem Blickwinkel der Vereinbarkeit ist jener der Lage der Arbeitszeit bzw. damit oft in Zusammenhang stehend der Flexibilität sowie Planbarkeit der Arbeitszeit.

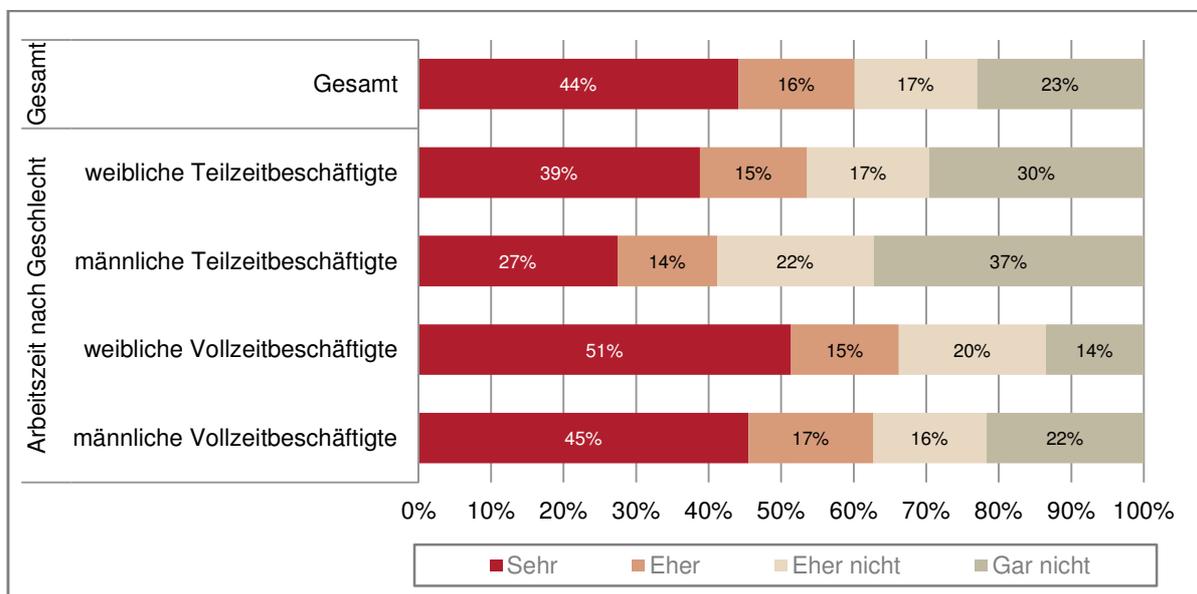
Während das so genannte klassische Arbeitszeitmodell lange Zeit vorherrschend war – oft verknüpft mit einem Vollzeitarbeitsverhältnis und der Erwerbstätigkeit von Montag bis Freitag zu mehr oder weniger fixen Zeiten bzw. in manchen Sparten auch inklusive Samstag – wird dieses zunehmend durch andere Arbeitszeitmodelle zurückgedrängt bzw. ändert sich auch die Vorstellung darüber, was ein klassisches Arbeitszeitmodell ist. Anstelle eines „*industrial time regimes*“ rückt immer mehr ein „*flexible time regime*“ (Brandth & Kvande 2007: 149, Perrons 2007).

Wie beurteilen die Befragten selbst ihr Arbeitszeitmodell?

Nur knapp die Hälfte der Befragten stuft das eigene Arbeitszeitmodell als sehr oder eher „klassisch“ ein

Nur mehr 44% der befragten Beschäftigten stufen ihr Arbeitsmodell als „sehr klassisch“ ein, weitere 16% als eher. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten empfindet sein/ihr Modell hingegen als gar nicht klassisch und ein knappes Fünftel als eher nicht klassisch (siehe Abbildung 27).

Abbildung 27: Zustimmung, ob „klassisches Arbeitszeitmodell“ vorliegt nach Geschlecht und Arbeitszeitformen (Voll-/Teilzeit)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; n miss=2

Vollzeitbeschäftigte sehen – alleine schon aufgrund der „klassischeren“ Arbeitszeitdauer – ihr Arbeitszeitmodell etwas häufiger „sehr klassisch“, insbesondere weibliche Vollzeitbeschäftigte. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind es mehr als ein Drittel, die ihr Modell als überhaupt nicht klassisch sehen und ein weiteres Fünftel, welches es als eher nicht klassisch sieht. Teilzeitbeschäftigte Männer sehen ihr Arbeitsmodell insgesamt am „unklassischsten“

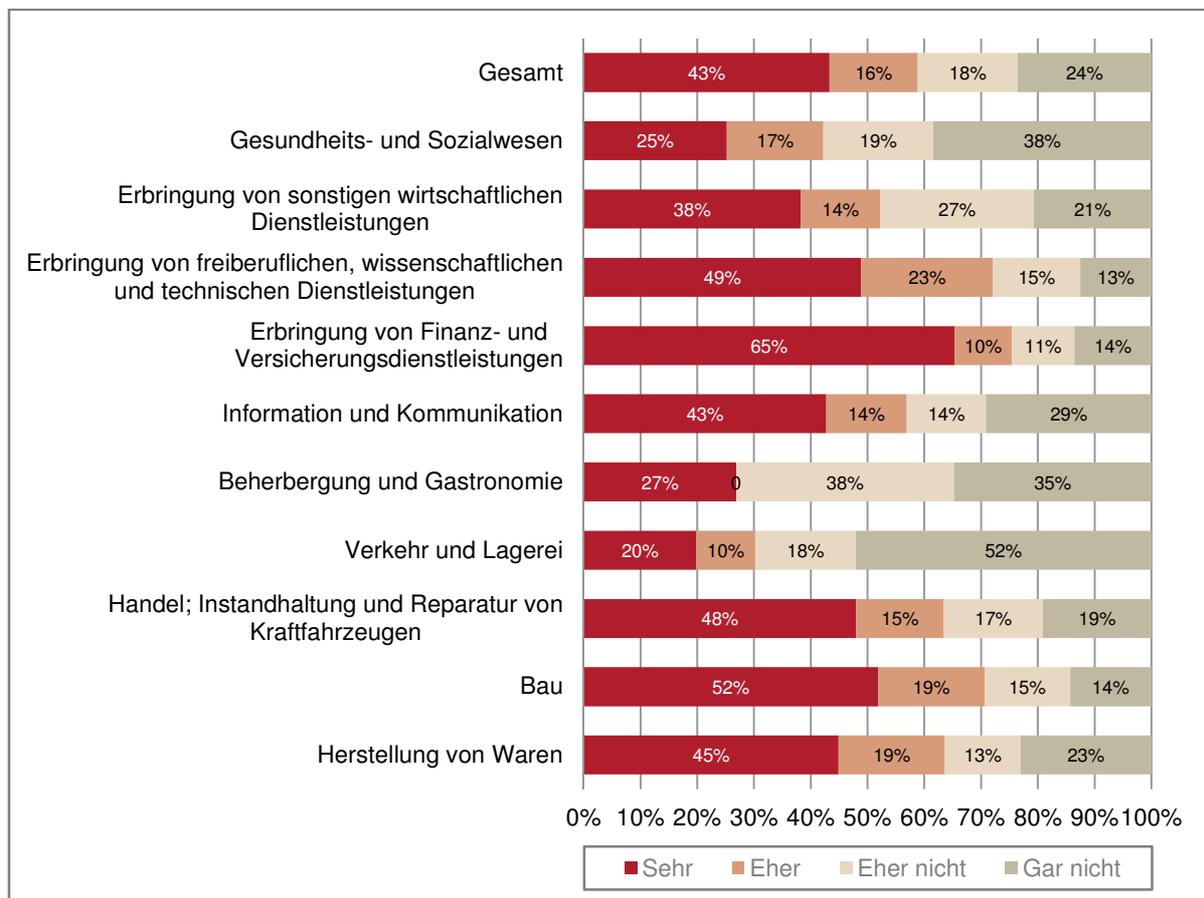
an, vielleicht auch vor dem Hintergrund, dass es für Männer immer noch ungewöhnlicher ist als für Frauen, in einer Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten.

Insgesamt verweisen die Ergebnisse aber darauf, dass die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse bezogen auf die klassische Arbeitszeitalage sämtliche Arbeitszeitformen (Vollzeit und Teilzeit) betrifft und auch von den Beschäftigten als solche wahrgenommen und eingestuft wird.

Ein Blick auf die Branchen sowie die Betriebsstruktur verweist auf die Breite des Phänomens, wenn auch deutliche Unterschiede festgemacht werden können.

So werden Arbeitszeitmodelle in den Branchen Verkehr- und Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen, Beherbergung und Gastronomie sowie Information und Kommunikation am häufigsten als „unklassisch“ eingestuft, während die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der Bau und die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen von der Mehrheit als „sehr/eher klassisch“ eingestuft werden (siehe Abbildung 28). Bezogen auf die Betriebsgröße ergeben sich keine Unterschiede (siehe Tabelle 58 im Anhang).

Abbildung 28: Klassisches Arbeitszeitmodell nach Branchen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=59; *dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Vor allem die Arbeit zu nicht-klassischen Tagesrandlagen und die Samstagsarbeit ist für die befragten Mütter und Väter fast schon „klassisch“

Ein zentraler Schwerpunkt im Rahmen der Befragung war, mit welchen Arbeitszeiten – vor allem bezogen auf die Lage – Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren ihre Vereinbarkeitsstrategien zu bewältigen haben.

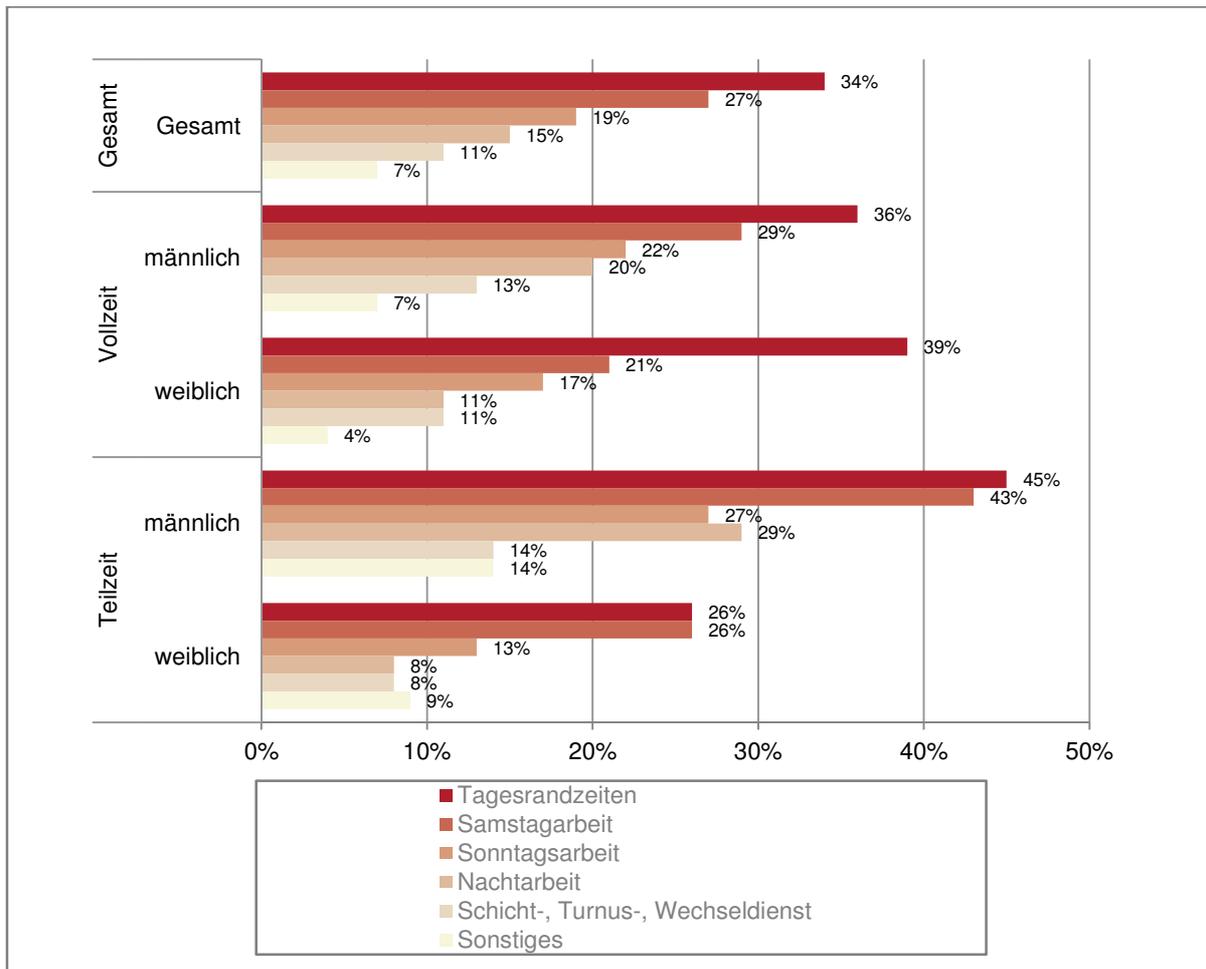
Abbildung 29 verdeutlicht, welche nicht-klassischen Arbeitszeitmodelle vorherrschen (gefragt nach der Betroffenheit generell, also häufig oder manchmal):

- Besonders verbreitet ist die Arbeit zu nicht-klassischen Tagesrandzeiten (also sehr früh oder am späten Abend): 34% der Befragten gaben an, in diesen Arbeitszeitlagen zu arbeiten,
- 27%, also über ein Viertel der Befragten, haben (auch) Samstagsarbeit,
- 19% der Befragten sind in Sonntagsarbeit,
- 15% in Nachtarbeit und
- 11% in Schicht-, Wechsel und/oder Turnusdiensten²³ beschäftigt.

Differenziert nach vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern zeigt sich, dass von der Samstagsarbeit und der Arbeit zu Tagesrandzeiten vor allem teilzeitbeschäftigte Männer (fast jeder zweite arbeitet auch samstags oder zu Tagesrandzeiten) betroffen sind. Aber auch vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer sind von unklassischen Arbeitszeitlagen relativ stark betroffen (Frauen vor allem von der Arbeit zu Tagesrandzeiten, Männer etwas stärker als Frauen von Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit). Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen sind die nicht-klassischen Arbeitszeitlagen generell etwas geringer ausgeprägt, aber auch hier arbeitet immerhin ein Viertel zu Tagesrandzeiten sowie in Samstagsarbeit.

²³ Aufgrund der Mehrfachantworten gibt es hier vielfache Überschneidungen im Antwortverhalten.

Abbildung 29: Betroffenheit (häufig oder manchmal) von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (Mehrfachantworten möglich)



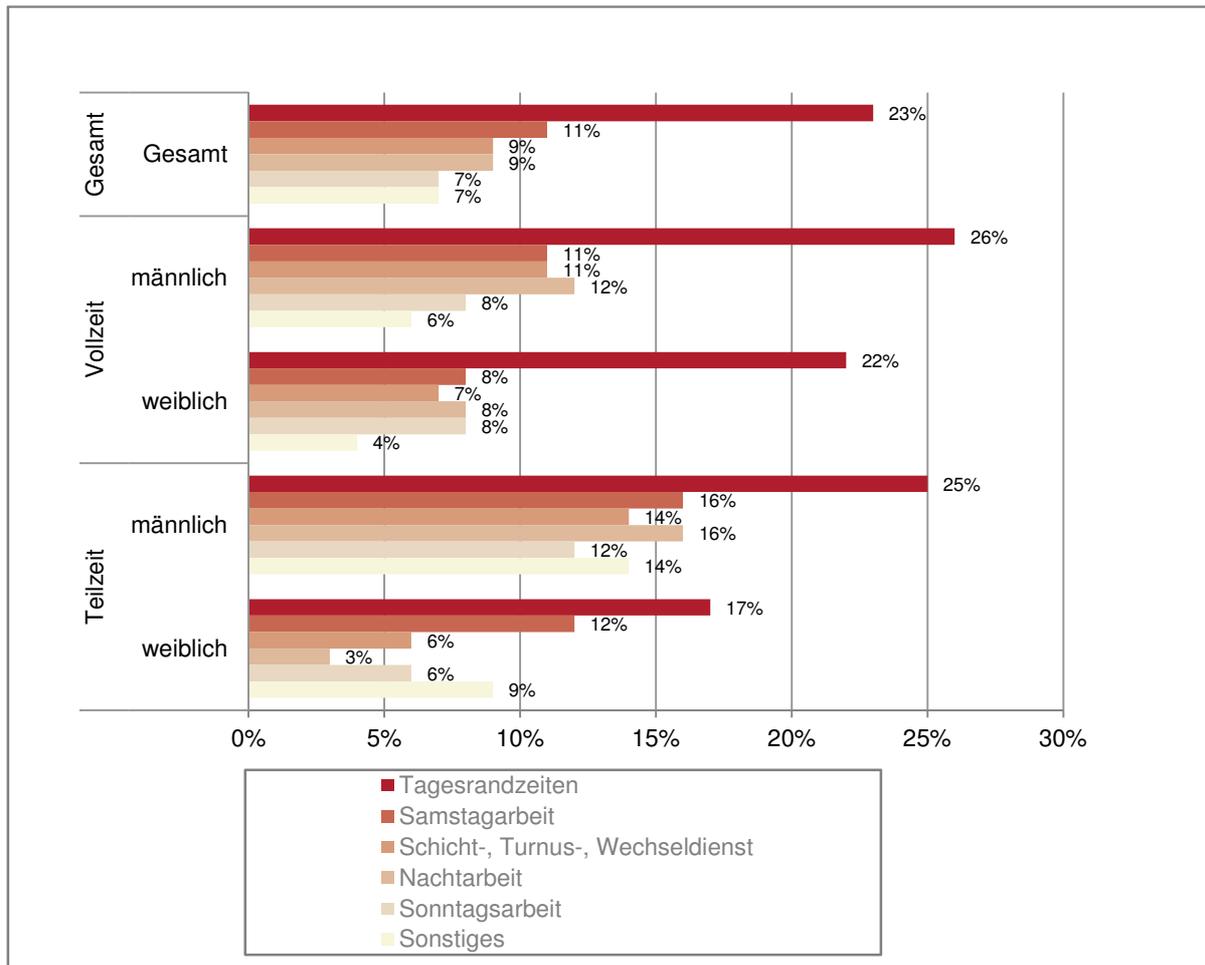
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Die Auswertung zeigt also eine relative hohe Betroffenheit beider Elternteile von nicht-klassischen Arbeitszeiten. Väter sind dabei häufiger von Nachtarbeit und Arbeit an Sonntagen betroffen. Hinsichtlich Arbeiten zu Randzeiten – also jenen Zeiten, in welchen in der Regel keine institutionelle Betreuung angeboten wird und die Frage der Kinderbetreuung oft besonders „akut“ ist bzw. von dem/der PartnerIn oder anderen Personen abgedeckt werden muss –, zeigen sich für beide Geschlechter die höchsten Anteile.

Zu den unter „Sonstiges“ angeführten Antworten (siehe Abbildung 29) wurden besonders flexible Arbeitszeiten (auch durch äußere Umstände bedingt), Heimarbeit und schwierige Dienstzeiten wie 24-Stunden Dienst, längere Dienstreisen, Saisonarbeit oder geteilte Dienste genannt (siehe Tabelle 65 im Anhang).

Auch wenn nur die „häufige Betroffenheit“ von nicht-klassischen Arbeitszeitformen betrachtet wird – wie in Abbildung 30 ersichtlich – bleiben diese Muster, auf etwas niedrigerem Niveau, bestehen. Rund ein Viertel aller befragten Mütter und Väter ist häufig von der Arbeit zu Tagesrandzeiten betroffen und rund jede/r Zehnte arbeitet häufig Samstags-, Sonntags- und Nachtdienst.

Abbildung 30: Häufige Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Während Schicht-, Turnus- und Wechseldienst, Arbeit zu Tagesrandzeiten und Samstagarbeit aber seitens der Befragten nicht unbedingt mit einer generell negativen Einschätzung der betrieblichen Arbeitszeit- und Vereinbarkeitspolitik einhergehen muss – wie eine nähere Auswertung zeigt –, wird sowohl bei der zu leistenden Nacht- als auch Sonntagsarbeit am häufigsten die Arbeitszeit- und Vereinbarungspolitik seitens des Betriebs eher negativ eingeschätzt. So steigt der Anteil der eher nicht zufriedenen Beschäftigten bei Nacht- und Sonntagsarbeit auf ein gutes Drittel an, umgekehrt sinkt der Anteil der „sehr Zufriedenen“ (siehe Tabelle 64 im Anhang).

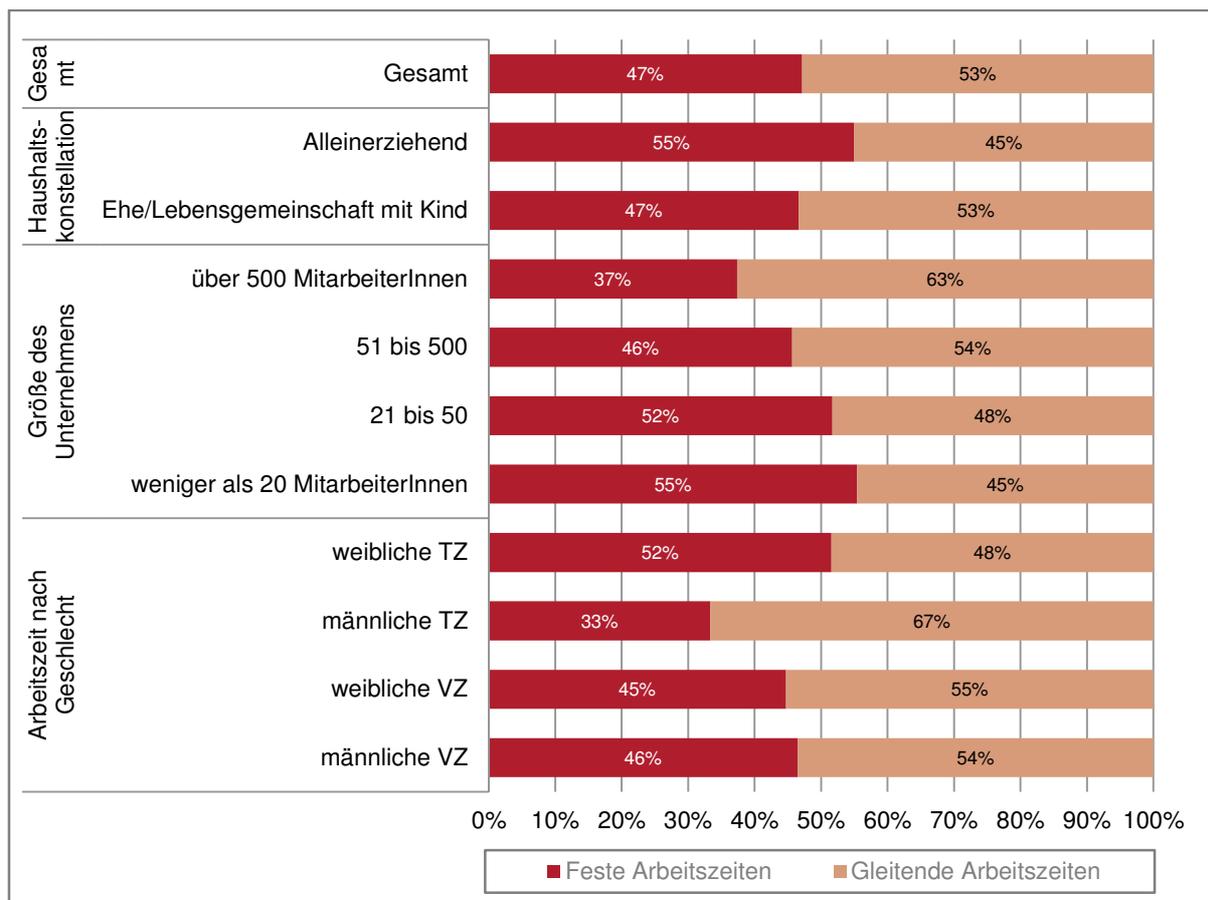
Gleitzeitmodelle – bei großer Abhängigkeit von der jeweilige Branche – relativ weitverbreitet

Gleitzeitmodelle werden in der Literatur als jene Arbeitszeitform diskutiert, die es – insofern autonom von den Beschäftigten gestaltbar – am besten ermöglicht, unterschiedliche Anforderungen unter einen Hut zu bringen und vor allem auch auf „kleine“ Alltagsturbulenzen – späterer Schulstart, Ausfall einer Betreuungsperson, organisatorische Belange etc. – am besten reagieren zu können (vgl. Bergmann, Prenner & Sorger 2005, Salm 2010, Plantenga & Remery 2010).

Abbildung 31 verdeutlicht, dass insgesamt mehr als die Hälfte der Befragten (53%) gleitende Arbeitszeiten haben, vor allem Personen in Vollzeitbeschäftigung (rund 55%) und männliche Teilzeitbeschäftigte (rund zwei Drittel). Bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist Gleitzeit am wenigsten verbreitet (48%). Diese Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Teilzeitbeschäftigten mögen darin begründet liegen, dass Gleitzeit eher im höherpositionierten Angestelltenbereich in Anspruch genommen werden kann und in den typischen „Frauteilzeitbranchen“ wie Handel eher starre, aufeinander abgestimmte Teilzeitmodelle verwirklicht werden.

Gleitende Arbeitszeiten sind zudem eher in größeren Betrieben möglich: während in Betrieben mit weniger als 20 MitarbeiterInnen nur 45% der Beschäftigten gleitende Arbeitszeiten haben, sind dies in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 63%. Eine Erklärung dafür ist, dass in größeren Betrieben eher die personellen und finanziellen Ressourcen bestehen, komplexere Arbeitszeitsysteme, inklusive entsprechender Zeiterfassungssysteme, einzuführen, als dies in kleineren der Fall ist. Wiewohl Fallstudien zeigen, dass auch in kleinen Betrieben durchaus mitarbeiterInnenfreundliche Modelle eingeführt werden können, wenn hier ein entsprechender Wille seitens der Geschäftsführung vorhanden ist (vgl. Bergmann et al. 2010).

Abbildung 31: Gleitende oder feste Arbeitszeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), Betriebsgröße und ausgewählten Haushaltskonstellationen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss AZ/Geschlecht=7 und n miss BG=16; n Haushaltskonstellation=544, n miss=7

Erwähnenswert ist, dass etwas mehr Männer in Gleitzeitmodellen arbeiten als Frauen. Dies ist auch deshalb bemerkenswert, da Forschungen zeigen, dass Männer in stärkerem Ausmaß als Frauen auf „informelle Vereinbarkeitspraktiken“ zurückgreifen und weniger auf „offiziell sichtbare“ Vereinbarkeitsstrategien wie Teilzeit zurückgreifen, aus Sorge dieser Schritt könnte mit negativen betrieblichen Konsequenzen belegt werden. Da aber immer mehr Männer eine aktivere Rolle im Rahmen der Kinderbetreuung spielen wollen und/oder müssen, greifen sie auf andere Formen zurück, wie kurzfristige, „inoffizielle“ Arbeitsunterbrechungen, ein eher großzügiger Einsatz von Gleitzeitregelungen für die Familienarbeit, etc. (vgl. Auer 2006). Auch verschiedene Ergebnisse im Rahmen dieser Erhebung können diese These unterstützen, dass Männer zwar nicht unbedingt auf formelle Vereinbarkeitsstrategien aber dennoch in durchaus ähnlichem Ausmaß wie Frauen auf informellere Vereinbarkeitsmöglichkeiten zurückgreifen, wie die Nutzung von Gleitzeit und die Möglichkeiten kurzfristig auf Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können (vgl. das nachfolgende Subkapitel).

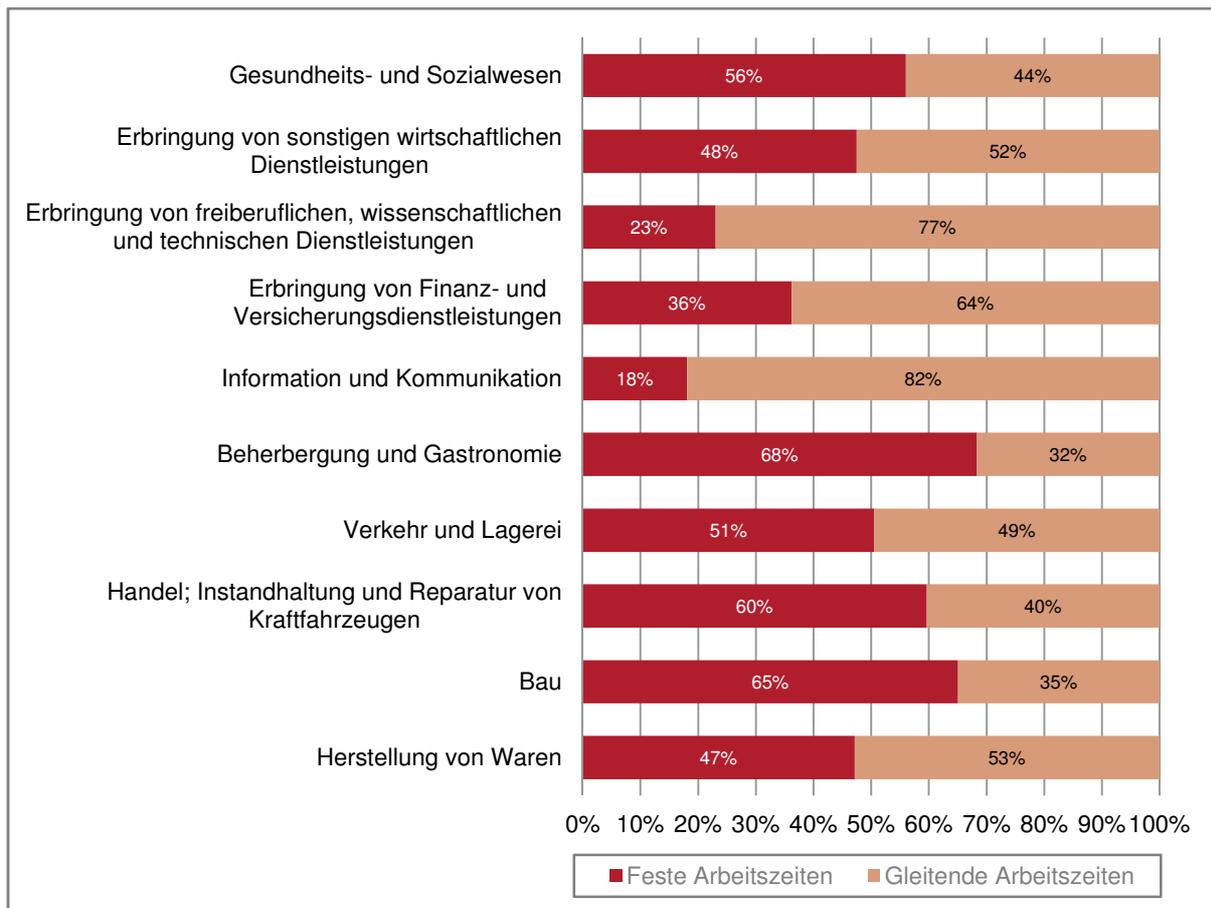
Auffallend ist, dass in unserer Befragung Alleinerzieherinnen deutlich weniger in Gleitzeitmodellen arbeiten (nämlich nur 45% der Befragten) als dies in einer Partnerschaft lebende Personen tun (53% Befragten). Da sich gerade für die Gruppe der Alleinerzieherinnen Vereinbarkeitsprobleme – auch mit den kleinen Unabwägbarkeiten des Alltags – oft noch dringlicher stellen als für in Partnerschaft lebende Personen, wären hier vertiefende Erhebungen wichtig, um mögliche Erklärungen und Ursachen dafür zu finden (betriebspezifische Besonderheiten, Verhandlungsposition) sowie entsprechende Lösungsansätze.

Auch Zartler et al. (2011: 157f) setzen in ihrer Studie über Alleinerziehende deren „*Erwerbsarbeit in Beziehung mit den knappen Zeit- und Geldressourcen*“ und verdeutlichen das augenscheinliche Dilemma, mit dem Alleinerziehende verstärkt konfrontiert sind, beide Ressourcen zu brauchen: „*Zeit und Geld*“. Ihre Schlussfolgerung ist, dass Alleinerziehende in noch höherem Ausmaß gestaltbare Arbeitszeiten bräuchten, die aber gerade viele Personen aus dieser Sub-Gruppe nicht haben, da sie aufgrund der wirtschaftlichen Notwendigkeit stärker als in einer Partnerschaft lebende Frauen dazu gezwungen sind, „irgendeine Stelle“ anzunehmen, die oft eben keine günstigen Rahmenbedingungen aufwirft.

Analysiert nach verschiedenen Branchen zeigen sich enorme Unterschiede, wo Gleitzeit für Eltern möglich ist und wo nicht (siehe Abbildung 32): Während „moderne“ Branchen wie „Information und Kommunikation“ sowie die „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (Gleitzeitanteil ca. 80%), aber auch die „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (Gleitzeitanteil ca. 65%) als „Gleitzeitbranchen“ zu bezeichnen sind, fallen hier einerseits der Bau (Gleitzeitanteil 35%) sowie die Beherbergungs- und Gastronomiebranche (Gleitzeitanteil 32%), aber auch die frauendominierten Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel (Gleitzeitanteil 44 bzw. 40%) als jene Branchen auf, wo Gleitzeit deutlich weniger verbreitet ist. Dies mag in den organisatorischen Rahmenbedingungen (Schichtpläne im Gesundheitsbereich etc.) seine Ursachen haben, aber auch daran liegen, dass traditionellere Bereiche oft wenig neue Impulse aufnehmen, wie Arbeitszeitmodelle modifiziert werden können (wiewohl es gerade beispielsweise im Spitalsbereich auch sehr viele innovative Ansätze von (gleitenden) Arbeitszeitmodellen gibt (siehe Bergmann et al. 2010).

Der Bereich Gastronomie und Beherbergung (Gleitzeitanteil 32%) hat sich im Rahmen unserer Befragung als der gleitzeitunfreundlichste herausgestellt. Die Einschätzung, dass es für Beschäftigte mit Betreuungspflichten hier besonders schwierig ist, wird auch durch andere Studien belegt, die zeigen, dass sowohl bezüglich der Arbeitsbedingungen als auch der Arbeitszeiten diese Branche die Beschäftigten vor relativ schwierige Bedingungen stellt, wiewohl auch gerade für diese Bereiche andere Möglichkeiten und Wege aufgezeigt werden (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008).

Abbildung 32: Gleitende oder feste Arbeitszeiten nach Branchen*

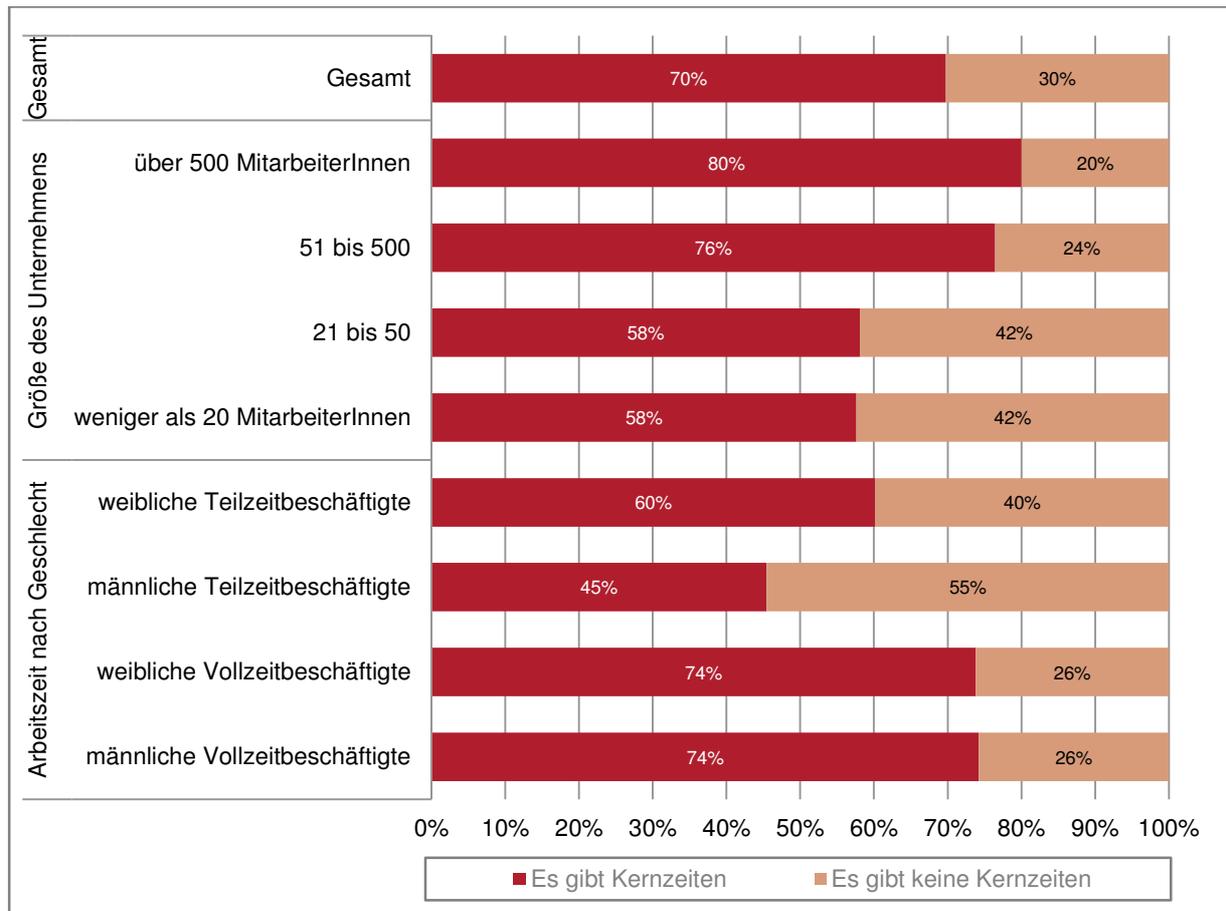


Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=65; * dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Tendenziell schätzen Beschäftigte mit Gleitzeitmöglichkeiten die betriebliche Vereinbarkeitskultur etwas häufiger als sehr zufriedenstellend ein, als jene mit fixen Arbeitszeiten (47% versus 39% der Beschäftigten mit fixen Arbeitszeiten (siehe Tabelle 69 im Anhang).

Für beinahe zwei Drittel der in Gleitzeit Arbeitenden gibt es Kernzeiten, ein weiteres Drittel hat hier keine bestimmten Zeiten, zu welchen sie verpflichtend anwesend sein müssen (siehe Abbildung 33). Das Vorhandensein von Kernzeiten bzw. die Länge der Kernzeiten ist ein wesentliches Kriterium für den Flexibilitätsrahmen, der für die Beschäftigten besteht: zu lange Kernzeiten schränken die Flexibilität ein, zu kurze können auch dazu führen, dass – auch für das Unternehmen – verbindliche Zeiten nicht bestehen und „der Zugriff“ auf die Beschäftigten größer wird. Größere Betriebe haben häufiger verpflichtende Anwesenheitszeiten als Kleinbetriebe und Vollzeitbeschäftigte häufiger als Teilzeitbeschäftigte. Aus Sicht der Befragten zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Fehlen von Kernzeiten und der Zufriedenheit mit der betrieblichen Vereinbarkeitskultur: während fast 60% der Befragten ohne Kernzeit sehr zufrieden sind, liegt der entsprechende Anteil bei jenen mit Kernzeiten bei 42% (siehe Tabelle 69 im Anhang).

Abbildung 33: Vorhandensein von Kernzeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) und Betriebsgröße bei gleitendem Arbeitsbeginn und -ende

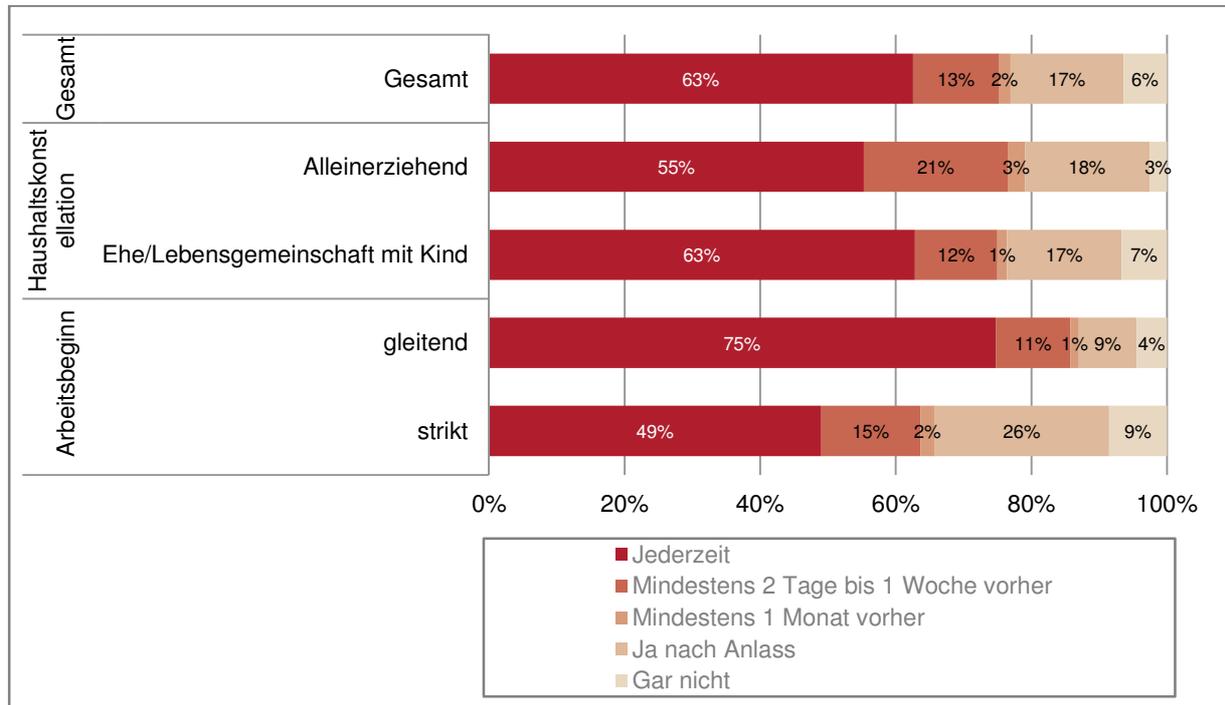


Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; n=298, n miss AZ/Geschlecht=2 und n miss BG=9

Möglichkeit kurzfristig auf Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können branchenspezifisch sehr unterschiedlich

Im Rahmen unserer Befragung wurde nicht näher auf die Gestaltbarkeit der Kernzeiten sowie deren Relevanz für die Vereinbarkeit eingegangen, sondern es wurde Augenmerk darauf gelegt, ob es die Möglichkeit gibt, kurzfristig auf Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können (siehe Abbildung 34). Hier zeigt sich generell die Bedeutung der Gleitzeit, um auf sehr kurzfristige Ansprüche reagieren zu können: während drei Viertel aller Gleitzeit-Beschäftigten angeben „jederzeit“ auf kurzfristige Anforderungen reagieren zu können, sind dies bei den fixen Arbeitszeiten nur die Hälfte der Befragten. Ein weiteres Viertel meint, dass es „je nach Anlass“ davon abhängt, welche Möglichkeiten ihnen seitens der Betriebe eingeräumt werden, auf familiäre kurzfristige Anforderungen reagieren zu können. Nach der Betriebsgröße, dem Geschlecht oder der Arbeitszeit ergeben sich keine Unterschiede hinsichtlich der Möglichkeit der Inanspruchnahme einer kurzfristigen Kinderbetreuung (siehe Tabelle 71 im Anhang).

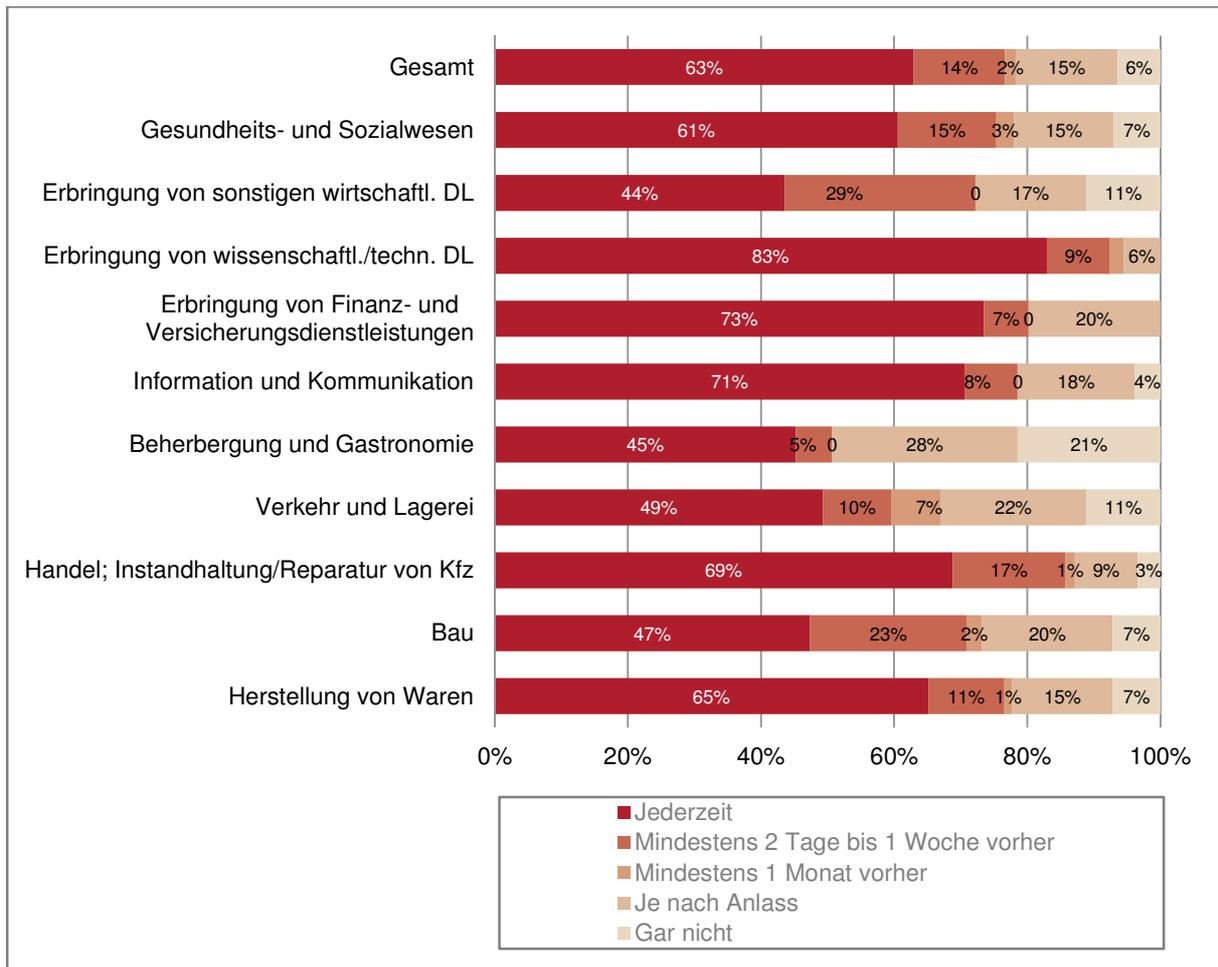
Abbildung 34: Möglichkeit, auf kurzfristige Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können nach Arbeitszeitform (Gleitzeit/feste Arbeitszeit) und ausgewählten Haushaltskonstellationen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; n=567 und n miss=23; n Haushaltskonstellation=544 und n miss=23

Die Analyse nach Branchen zeigt, dass nicht nur das Vorhandensein von Gleitzeit bzw. fixen Arbeitszeiten grundlegend dafür ist, inwiefern auf kurzfristige Anforderungen eingegangen werden kann, sondern wohl auch ein grundlegendes Verständnis bzw. eine gewisse „Vereinbarkeitsfreundlichkeit“ der Branchen abgelesen werden kann, inwiefern Beschäftigten mit Betreuungspflichten entgegengekommen wird: Während die Auswertung zeigt, dass in „modernen“ Branchen (beispielsweise der Erbringung von wissenschaftlichen sowie von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen), aber auch der Herstellung von Waren sowie dem Handel ein gewisses Verständnis gegenüber den Alltagsnöten von Eltern abgelesen werden kann, fallen die Bereiche Gastronomie und Beherbergung, Verkehr und Lagerei, Bau sowie Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen als jene Branchen auf, wo kurzfristige Kinderbetreuungsflexibilitäten am wenigsten möglich sind (siehe Abbildung 35). Vor allem in der Beherbergungs- und Gastronomiebranche sind die Möglichkeiten einer kurzfristigen Kinderbetreuung am eingeschränktesten: 21% gaben an, eine kurzfristige Betreuung wäre gar nicht möglich.

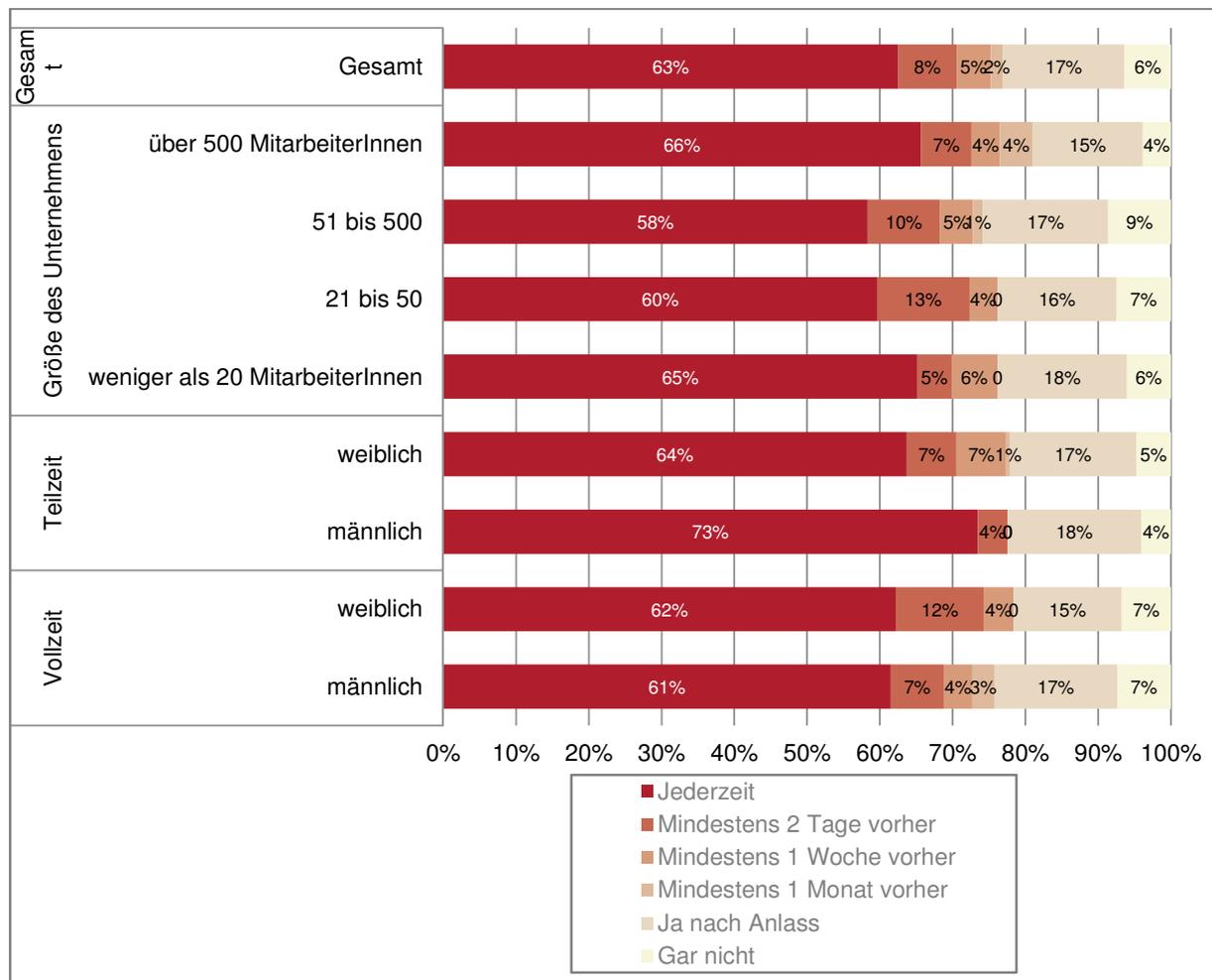
Abbildung 35: Möglichkeit, auf kurzfristige Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können nach Branchen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=80; * angezeigt werden nur Branchen mit n>25

Differenziert nach Betriebsgröße zeigt sich, dass sowohl in großen Unternehmen über 500 MitarbeiterInnen als auch in kleinen mit bis zu 20 MitarbeiterInnen hinsichtlich der Möglichkeit der kurzfristigen Kinderbetreuung den Beschäftigten am besten entgegenbekommen wird: Jeweils rund zwei Drittel meinen, dass es für sie jederzeit die Möglichkeit gibt, kurzfristig auf Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können. Vor allem männliche Teilzeitbeschäftigte berichten besonders häufig von flexiblen Reaktionsmöglichkeiten (drei Viertel der Befragten).

Abbildung 36: Möglichkeit, auf kurzfristige Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können nach Geschlecht und Arbeitszeit sowie Größe des Unternehmens



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss AZ/Geschlecht=23 und n miss Größe=32

Große Mehrheit hat fixe, planbare Arbeitszeiten, ein Teil der befragten Mütter und Väter ist aber mit einer eingeschränkten Planbarkeit konfrontiert

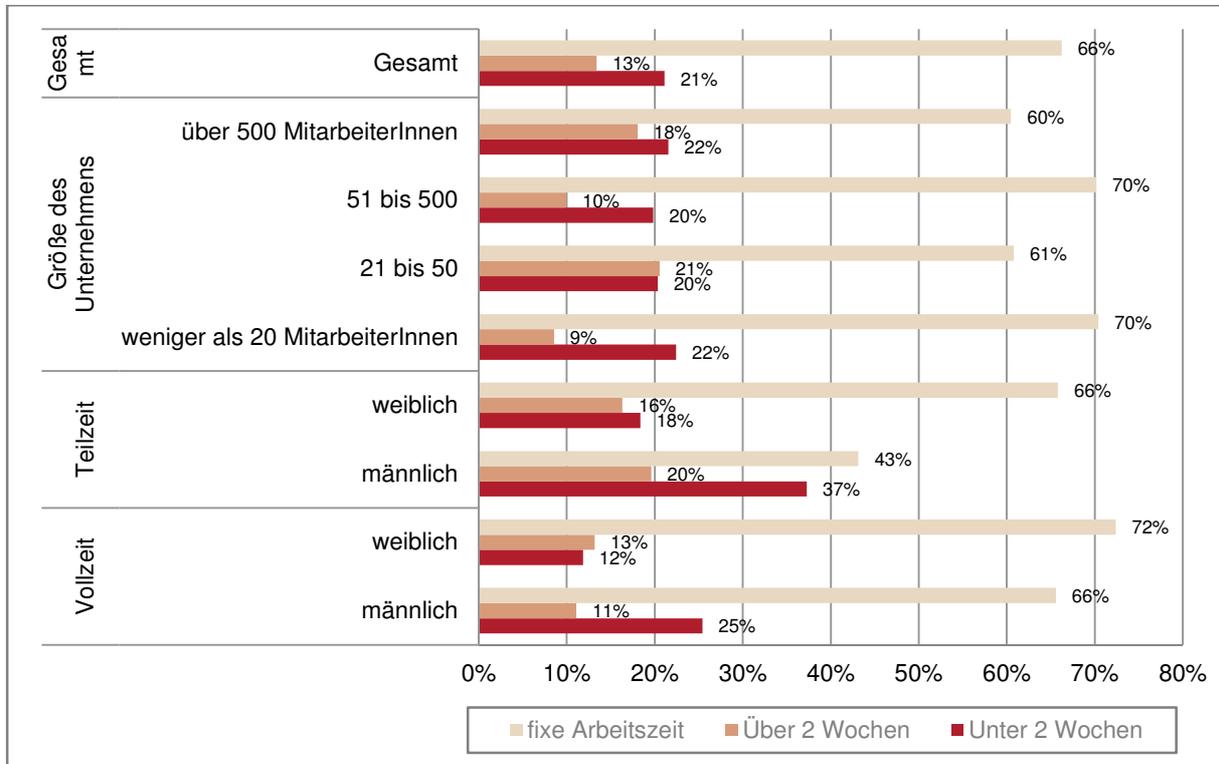
Ein weiteres wesentliches Merkmal für vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeiten ist die Frage der Planbarkeit der Arbeitszeiten, also die Frage, wie lange, wenn Arbeitszeiten nicht fix sind (mit oder ohne Gleitzeitmöglichkeit), diese in der Regel im Vorhinein bekannt sind.

Während für 66% der Befragten die Arbeitszeiten in der Regel fix sind (mit oder ohne Gleitzeitmöglichkeit) haben immerhin 34% Arbeitszeiten, die dies nicht sind; 21% wissen sogar den Arbeitseinsatz kürzer als zwei Wochen zuvor. Frauen haben dabei einen etwas höheren Anteil an fixen Arbeitszeiten als Männer (siehe Abbildung 37).

Gerade Männer in Teilzeitbeschäftigung sind hierbei mit wechselnden Arbeitszeiten konfrontiert, die weniger als zwei Woche im Vorhinein planbar sind. Für die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung kann davon ausgegangen werden, dass kurzfristige Änderungen hier auch bedeuten können, dass die Planbarkeit der Kinderbetreuung erschwert wird bzw. flexible Einsätze stärker von anderen Personen (beispielsweise dem/der Partner/in) aufgefangen werden (müssen). In diesem Zusammenhang ist auch der höhere Anteil sehr

kurzfristig möglicher Änderungen bei den männlichen Beschäftigten erklärbar, die in der Regel mehr als weibliche Beschäftigte auf den/die Partner/in zurückgreifen können.

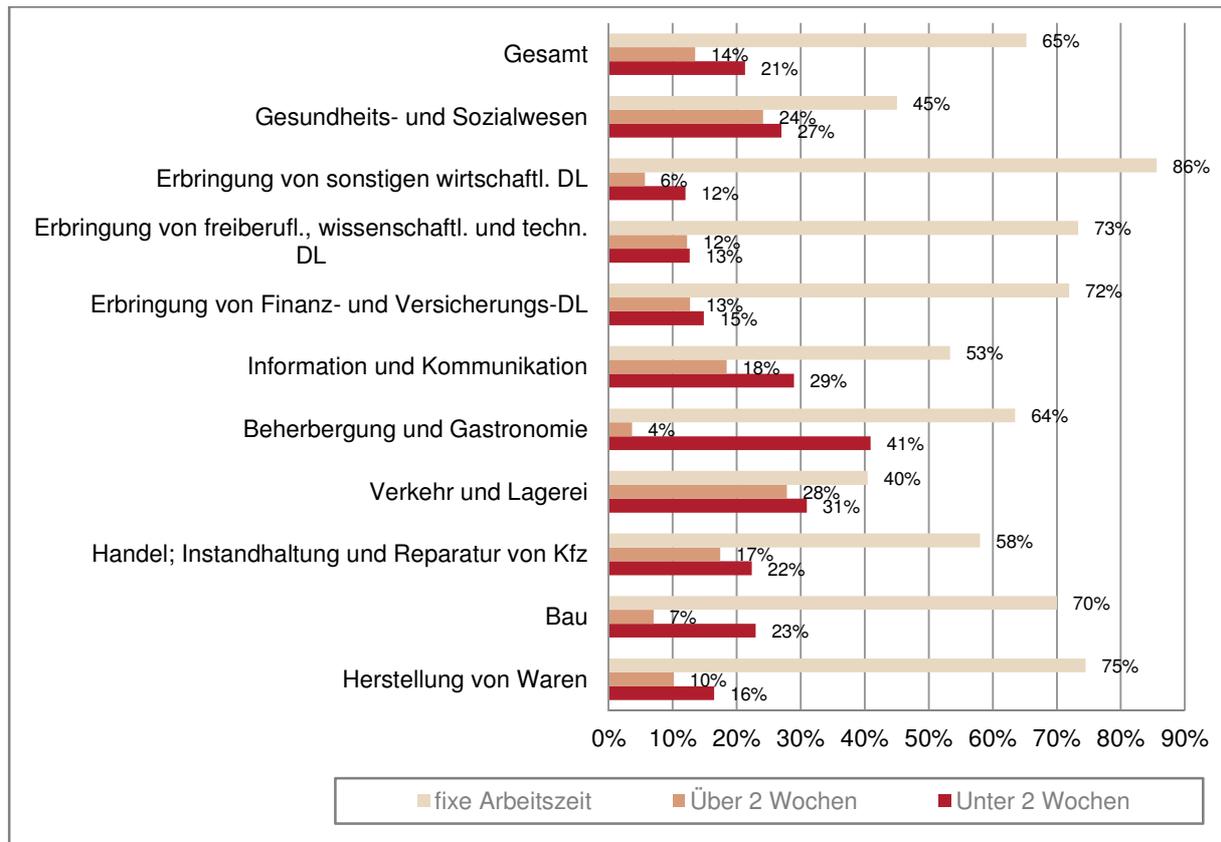
Abbildung 37: Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit und Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss Größe=9

Die Planbarkeit der Arbeitszeiten variiert von Branche zu Branche. Gerade in dem Beherbergungs- und Gastronomiebereich sticht der hohe Anteil an Personen hervor, die mit wechselnden Arbeitszeiten (weniger als zwei Wochen im Vorhinein planbar) konfrontiert sind. Die wenigsten fixen Arbeitszeiten findet man im Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Verkehrs- und Lagereibereich.

Abbildung 38: Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Branchen* (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=58; *angezeigt werden nur Branchen mit n>25

3.3 Inanspruchnahme von Pflegeurlaub bei Krankheit des Kindes

Ein weiterer Punkt, der die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung betrifft, ist jener, welchen Handlungsspielraum die Beschäftigten im Krankheitsfall des Kindes/der Kinder haben.

Von legislativer Seite wurde hier mit der so genannten Pflegefreistellung²⁴ sichergestellt, dass diese grundsätzlich von ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen werden kann, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen. Sie ist nicht gleich bedeutend mit Urlaub, sondern es handelt sich dabei um den Fall einer Dienstverhinderung auf Basis persönlicher Hintergründe (notwendige Pflege eines/einer – im gemeinsamen Haushalt lebenden – erkrankten nahen Angehörigen). Mit 1. Jänner dieses Jahres (2013) gab es eine Änderung bei der Inanspruchnahme. Nun kann die Pflegefreistellung auch für nicht-leibliche, im gemeinsamen Haushalt lebende Kinder in Anspruch genommen werden sowie für Elternteile unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt. Diese Regelung kommt „Patchworkfamilien“ und AlleinerzieherInnen zu Gute, denen dadurch ebenfalls die Möglichkeit zur Inanspruchnahme beider Elternteile gegeben wird. Hinsichtlich der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sind keine zeitlichen Begrenzungen zu beachten. Eine Inanspruchnahme ist sofort nach Beginn

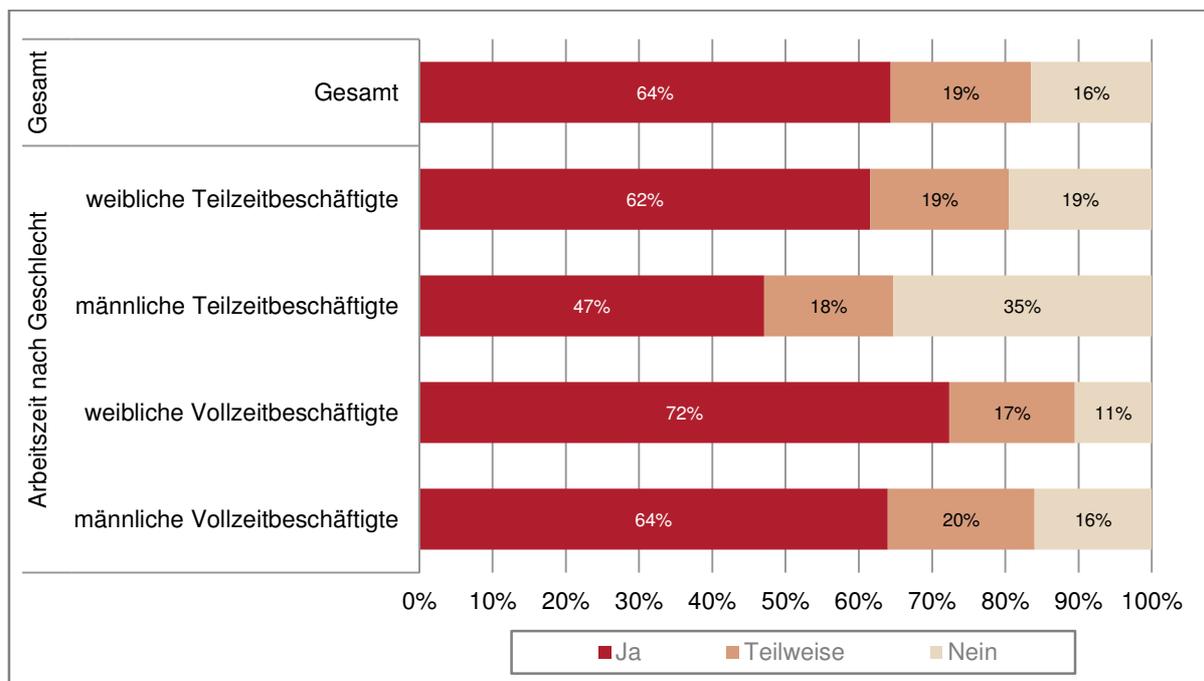
²⁴ Nähere Informationen unter <http://www.arbeiterkammer.at>.

eines Beschäftigungsverhältnisses möglich. Der Anspruch auf Pflegefreistellung besteht innerhalb eines Arbeitsjahres für die Pflege kranker Kinder unter 12 Jahren bis zu 2 Wochen (sonst 1 Woche). Sie kann von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auch nur tages- oder stundenweise in Anspruch genommen werden.

Zwei Drittel der Befragten kennen die Ansprüche zur Pflegefreistellung

Auf die Frage nach der Bekanntheit der Ansprüche im Zusammenhang mit der Pflegefreistellung meinten 64% der Befragten, diese zu kennen. Obwohl die Unterschiede nach dem Geschlecht und der Arbeitszeit statistisch nicht signifikant sind, zeigt sich doch in der Tendenz, dass Vollzeitbeschäftigte etwas besser informiert zu sein scheinen als Teilzeitbeschäftigte. Am wenigsten informiert sind männliche Teilzeitbeschäftigte: in dieser Gruppe sind nur rund die Hälfte der Befragten über die Pflegefreistellung informiert. Bei den weiblichen Vollzeitbeschäftigten kennen rund drei Viertel die Ansprüche und stellen damit die am besten informierte Gruppe dar (siehe Abbildung 39).

Abbildung 39: Bekanntheit der Ansprüche auf Pflegefreistellung nach Arbeitszeit und Geschlecht



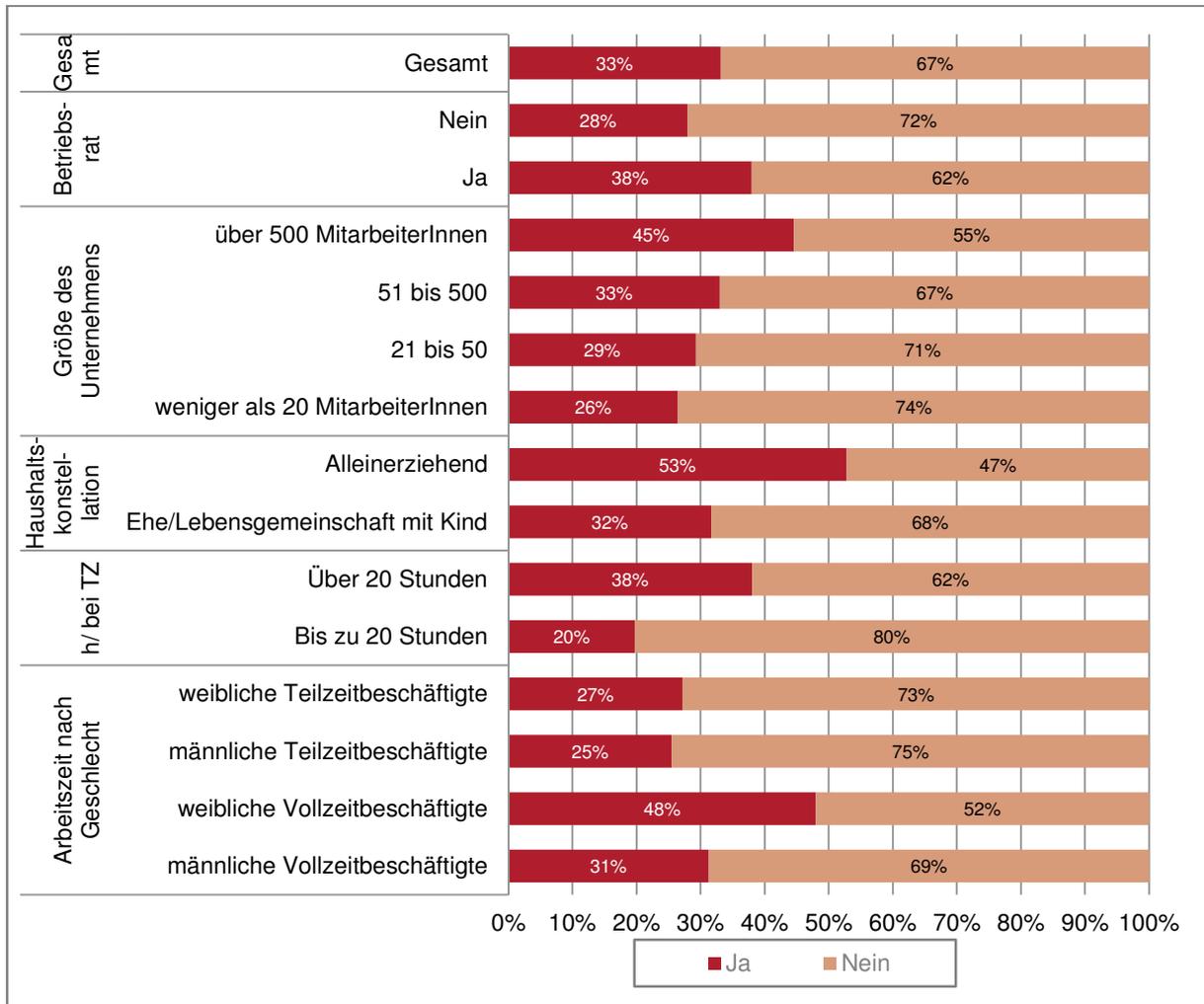
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtet Stichprobe, n=567, n miss=1

Vor allem Teilzeitbeschäftigte nehmen die Pflegefreistellung deutlich seltener in Anspruch

Bei der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung gibt es deutliche Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten, jedoch relativ geringe geschlechtsspezifische Unterschiede (siehe Abbildung 40). Während 48% der vollzeitbeschäftigten Frauen eine Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate in Anspruch nahmen, lag der Anteil bei den teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27%. Dies könnte einerseits darin begründet liegen, dass Personen mit einer Vollzeitbeschäftigung besser informiert sind und andererseits darin, dass eine Inanspruchnahme bei einem geringeren Stundenausmaß als nicht notwendig angesehen wurde,

da beispielsweise die eigene Arbeitszeit dann möglicherweise verschoben („aufgearbeitet“) wird bzw. es insgesamt leichter sein könnte für kürzere Zeitspannen notwendige Hilfe durch anderer Betreuungspersonen zu organisieren. Dafür würde auch die Tatsache sprechen, dass bei Teilzeitbeschäftigung Personen mit bis zu 20 Stunden weniger häufig eine Inanspruchnahme angaben als Personen mit über 20 Stunden (20% zu 38%). Die Inanspruchnahme hängt darüber hinaus von der Art der Haushaltskonstellation ab. Während nur 32% der in einer Partnerschaft lebenden Personen in den letzten 12 Monaten eine Pflegefreistellung in Anspruch nahmen, beläuft sich dieser Anteil bei den Alleinerzieherinnen auf 53%. Des Weiteren gilt, je größer der Betrieb, desto höher liegt der Anteil an Personen, die eine Freistellung in Anspruch genommen haben (26% in Kleinbetrieben gegenüber 45% in großen Unternehmen). Diese Tendenz kann auch Ausdruck davon sein, dass in kleineren Betrieben ein höherer Druck besteht, nicht in Pflegeurlaub zu gehen, etwa weil sich aufgrund kleinteiligerer MitarbeiterInnenstrukturen die Arbeit weniger verteilen lässt bzw. sich daraus ein Gefühl der „Verpflichtung den anderen gegenüber“ ergeben kann. Auch ein Betriebsrat im Unternehmen wirkt sich förderlich auf die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung aus. Personen, die in einem Unternehmen mit Betriebsrat beschäftigt sind, haben sich zu beinahe 40% freistellen lassen. Dies entspricht einer um 10% höheren Quote als bei Personen ohne Betriebsrat in der Firma (was allerdings auch stark mit der Betriebsgröße zusammenwirken kann).

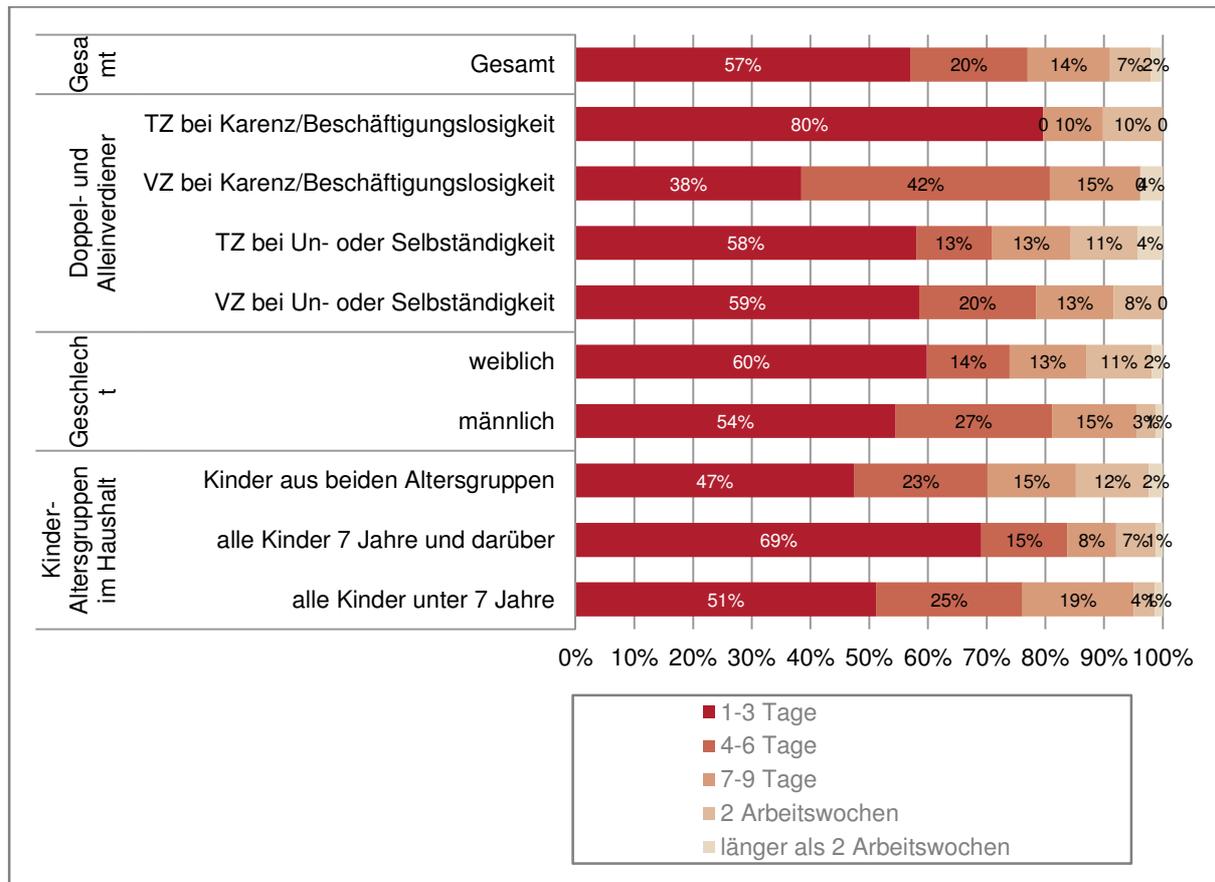
Abbildung 40: Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Arbeitszeit, Geschlecht, ausgewählten Haushaltskonstellationen und Betriebsgröße



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n AZ/Geschlecht=567 und n miss=3; n TZ=247 und n miss=3; n BG=567 und n miss=12; n Haushalt=544 und n miss=3

Die Dauer der Inanspruchnahme liegt hauptsächlich bei 1-3 Tagen (57%), ähnlich für Frauen wie für Männer. Besonders wenn alle Kinder bereits über sieben Jahre sind, ist die Dauer der Inanspruchnahme relativ kurz, während sie bei Kindern unter sieben Jahren etwas länger ausfällt (siehe Abbildung 41).

Abbildung 41: Länge der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Alter der Kinder, Geschlecht und Doppel- oder AlleinverdienerInnen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=178, n miss VerdienerInnen=19, *n<25

Hinsichtlich der Gründe für die Inanspruchnahme zeigt sich deutlich, dass für Frauen hauptsächlich die Pflege des Kindes ausschlaggebend war, wohingegen von einem Großteil der Männer (42%) ein Betreuungsausfall angegeben wurde. Die Gründe nach der Arbeitszeit folgen dem gleichen Schema (siehe Tabelle 88 im Anhang). Man kann demnach davon ausgehen, dass Männer häufig erst bei fehlender Betreuung einspringen, wohingegen die Pflege des Kindes für die Frauen selbstverständlicher zu sein scheint.

Für Großteil ist die Dauer der Pflegefreistellung ausreichend

Von 84% der Personen, die eine Pflegefreistellung in Anspruch genommen hatten, wurde das Ausmaß als ausreichend empfunden (siehe Tabelle 89 im Anhang). Wenn die Pflegefreistellung als nicht ausreichend beschrieben wurde, wurde vor allem ein das gesetzlich vorgesehene Ausmaß übersteigender Bedarf von Seiten des Kindes/der Kinder benannt (über 75%). Für etwa jede/n Sechsten war auch Pflegebedarf auf Seiten Angehöriger ein Grund dafür, mit dem gesetzlich möglichen Ausmaß nicht ausgekommen zu sein.

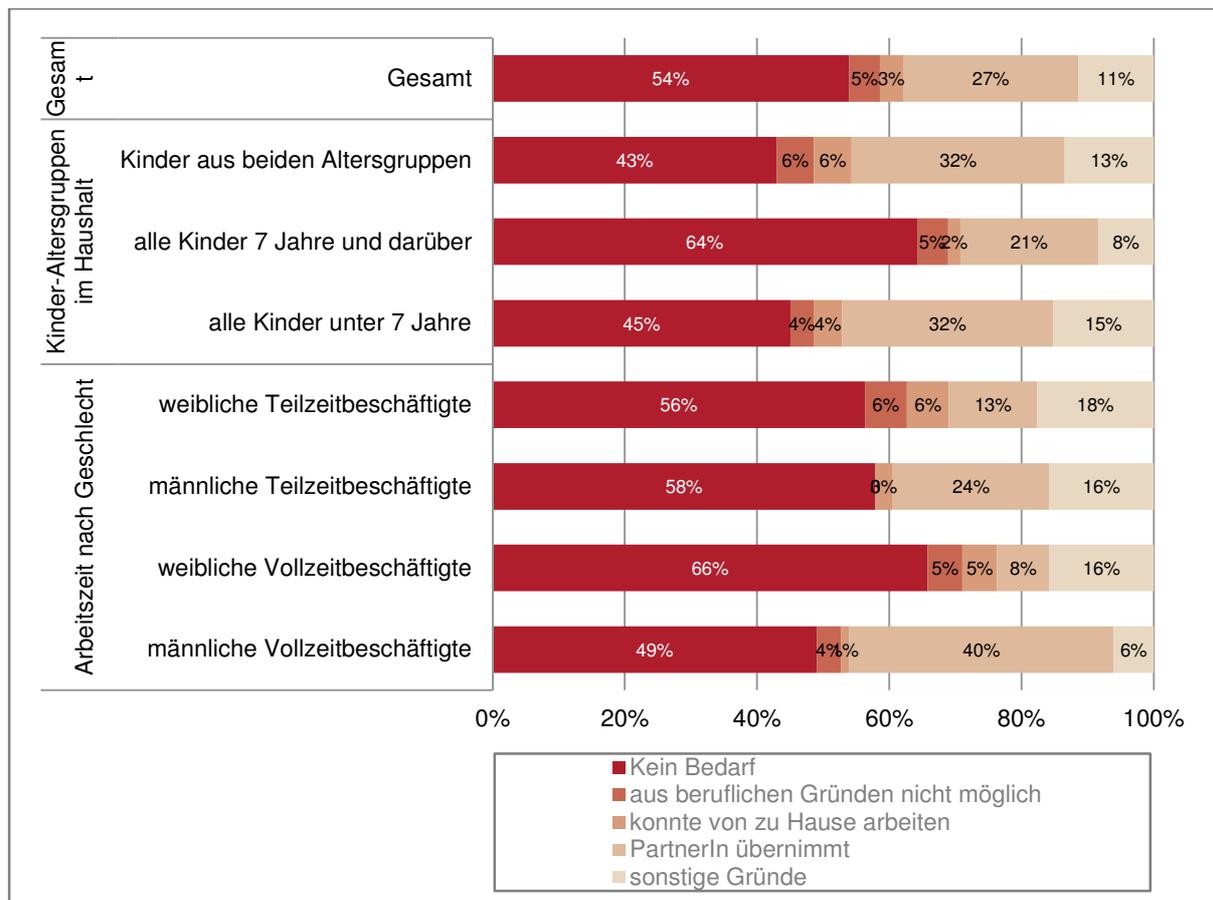
Dieses „Auskommen“ mit der Pflegefreistellung steht dabei in keinen weiteren Zusammenhängen mit persönlichen oder haushaltsbezogenen Merkmalen, wie etwa dem Arbeitszeitausmaß, dem Geschlecht oder den allgemeinen Betreuungsressourcen (etwa im Haushalt durch PartnerIn oder durch generell genutzte private / institutionelle Betreuungsformen). Insofern scheint das Auskommen mit den gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten der Pflegefreistellung allein mit dem individuellen Pflegebedarf des Kindes/der Kinder in Zusammen-

hang zu stehen, der immerhin in etwa bei drei Viertel der Fälle die gesetzlich möglichen Rahmenbedingungen übersteigt.

Nicht-Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung vor allem aufgrund fehlenden Bedarfs

Als hauptsächlicher Grund für eine Nicht-Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung in den letzten 12 Monaten wurde von den Befragten genannt, dass es keinen Bedarf gegeben habe (54%); vor allem für Befragte deren Kind/er über 7 Jahre sind, war dieser Grund in hohem Ausmaß ausschlaggebend. Für einen relativ kleinen Anteil war eine Nicht-Inanspruchnahme aus beruflichen Gründen nicht möglich (5%) bzw. konnte von zu Hause gearbeitet werden (3%). Immerhin 40% der vollzeitbeschäftigten und 24% der teilzeitbeschäftigten Männer gaben darüber hinaus an, die Partnerin hätte die Pfl egetätigkeit übernommen, wohingegen sich dieser Anteil bei den Frauen auf lediglich 8% (Vollzeit) bzw. 13% (Teilzeit) beläuft (siehe Abbildung 42). Unter sonstigen Gründen wurde – wie eine Auswertung der offenen Antworten zeigte – hauptsächlich die Betreuung durch Verwandte und Bekannte als ein weiteres zentrales Motiv, keine Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen angegeben. Nur einige Personen merkten an, dass sie aufgrund fehlender Informationen keine Pflegefreistellung in Anspruch nahmen (siehe Tabelle 85 im Anhang).

Abbildung 42: Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nach Geschlecht, Arbeitszeit und Alter der Kinder



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=386, n miss=3

Auftretende Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung

Die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung wurde von der überwiegenden Mehrheit der Befragten (90%) als nicht schwierig angesehen (siehe Tabelle 91 im Anhang). Die Schwierigkeiten der restlichen 10%, lagen hauptsächlich darin, dass eine Pflegefreistellung im Betrieb der betreffenden Personen nicht gern gesehen wird oder es zu Ablehnungen der Freistellung durch den/die ArbeitgeberIn sowie Terminengpässen kam (siehe Tabelle 92 im Anhang).

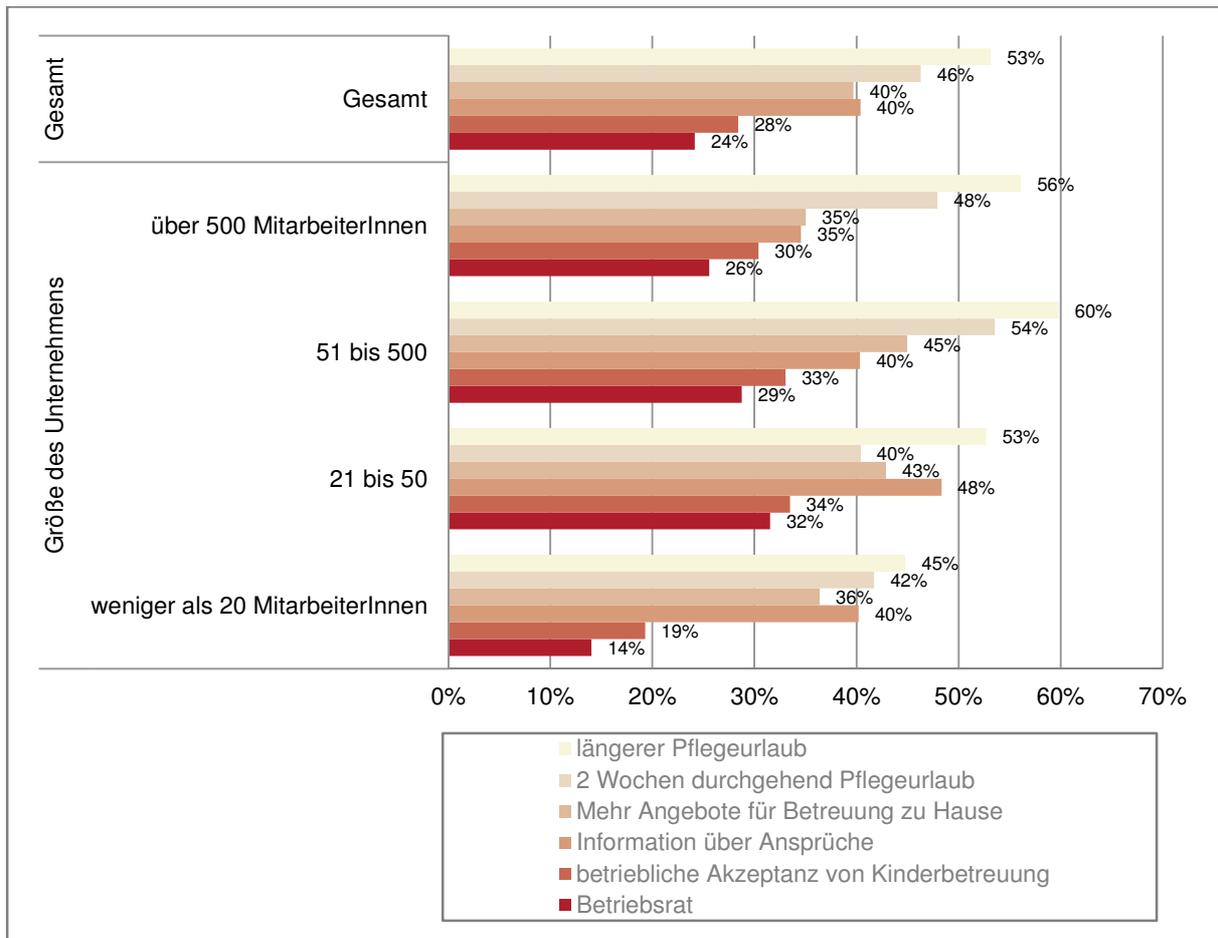
Der Betreuungsbedarf, welcher nicht durch die Pflegefreistellung abgedeckt werden konnte, wird vor allem durch die Hilfe von Verwandten und Bekannten überbrückt. Auch die Übernahme der Betreuung durch den Partner/die Partnerin sowie eine Urlaubsinanspruchnahme stellen Lösungsstrategien dar (siehe Tabelle 93 im Anhang).

Als Verbesserungen würden sich die Befragten Großteils eine Verlängerung des Pflegeurlaubs wünschen bzw. eine längere, durchgehende Zeitspanne vor allem bei längeren Krankenhausaufenthalten des Kindes. Darüber hinaus würde man mehr Betreuungsangebote für zu Hause sowie mehr Informationen über Ansprüche begrüßen. Rund ein Viertel spricht sich für das Vorhandensein eines Betriebsrats aus – unabhängig davon, ob bereits ein Betriebsrat im Unternehmen ist oder nicht (siehe Abbildung 43). Abbildung 43 verdeutlicht auch, dass Beschäftigte in kleineren Betrieben in geringerem Ausmaß Verbesserungsvorschläge formulieren als dies Beschäftigte von mittleren und größeren Betrieben tun und dies obwohl (oder vielleicht weil) sie Pflegefreistellungen in einem geringeren Ausmaß in Anspruch nehmen.

Bei einer Betrachtung der Gruppe der Alleinerzieherinnen ergeben sich hierbei keine Unterschiede im Antwortverhalten (siehe Tabelle 95 im Anhang).

Als weitere Verbesserungen wurden seitens der Befragten Anstöße in Richtung flexiblere Arbeitszeiten sowie flächendeckenden Betreuungsangebote – vor allem auch im ländlichen Raum gegeben. Darüber hinaus scheint der ärztliche Bestätigungszwang im Krankheitsfalle des Kindes als schwierig erlebt zu werden (siehe Tabelle 96 im Anhang).

Abbildung 43: Verbesserungsvorschläge der Pflegefreistellung nach Betriebsgröße (Mehrfachnennung)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=9

3.4 Zwischenfazit

Erwerbstätige Mütter und Väter mit Kindern unter 12 Jahren sind eine Gruppe am Arbeitsmarkt, die – in großer Abhängigkeit von vor allem der Branche, Betriebsgröße sowie des individuellen Arbeitszeitausmaßes – mit sehr unterschiedlichen Bedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sind:

Einerseits zeigt die Befragung, dass es doch für einen erheblichen **Anteil Bedingungen gibt, die eine Vereinbarkeit erleichtern**: Zu nennen sind hier

- insbesondere Gleitzeitmodelle, die, insbesondere wenn es um „kleine“ Vereinbarungsflexibilitäten geht, das Leben von Müttern und Vätern sehr erleichtern können; über die Hälfte der teil- und vollzeitbeschäftigten Männer sowie der vollzeitbeschäftigten Frauen arbeiten in Gleitzeit und etwas weniger als die Hälfte der weiblichen Teilzeitkräfte; 30% der Befragten mit Gleitzeitarbeit haben zudem keine fixen Kernzeiten,
- die Möglichkeit „jederzeit“ kurzfristig auf Kinderbetreuungspflichten reagieren zu können, die für 63% der Befragten gegeben ist, vor allem bei jenen, die in Gleitzeitmodellen arbeiten (für diese Gruppe zu 75%),
- die Tatsache, dass zwei Drittel der Befragten die Ansprüche zur Pflegefreistellung bekannt sind und diese von Frauen und Männern gleichermaßen in Anspruch genommen

wird, am wenigsten von Teilzeitbeschäftigten; rund 90% bezeichneten die Inanspruchnahme als nicht schwierig,

- schriftliche Elternteilzeitvereinbarungen, die immerhin 54% der Teilzeitbeschäftigten, die Anspruch auf diese haben, auch tatsächlich nutzen (von den Teilzeitbeschäftigten insgesamt allerdings nur 15%).

Andererseits konnten doch auch für eine hohe Prozentzahl von Befragten Bedingungen festgestellt werden, die eine **Vereinbarkeit erschweren** bzw. voraussetzen, dass die/der PartnerIn oder andere Personen bzw. institutionelle Betreuungsformen in flexiblem Ausmaß zur Verfügung stehen: so zeigt die Befragung,

- dass Beschäftigte mit Kindern in einem durchaus als sehr hoch zu bezeichnenden Ausmaß Überstunden leisten: 35% regelmäßig, 42% manchmal und nur 24% nie; vor allem Väter in Vollzeitbeschäftigung sind davon besonders betroffen: 46%, also fast die Hälfte, hat regelmäßig Überstunden zu leisten, von den weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind dies 21%. Besonders wenn der bzw. in erster Linie die PartnerIn nicht erwerbstätig ist, wird eine sehr hohe Anzahl an Überstunden geleistet: 40% der vollzeitbeschäftigten Personen, bei welchen der/die PartnerIn nicht erwerbstätig ist, arbeiten mehr als 10 Mehr- oder Überstunden pro Woche,
- dass rund die Hälfte der Beschäftigten zu nicht-klassischen Arbeitszeitlagen arbeitet: an nicht-klassischen Tagesrandzeiten (34%), in Samstagarbeit (27%), in Sonntagsarbeit (19%), in Nachtdienst (15%) sowie in Schicht-, Wechsel- und/oder Turnusdiensten (11%); diese Arbeitszeiten erschweren tendenziell die Vereinbarkeit, da institutionelle Betreuungsangebote auf klassische Arbeitszeitlagen ausgerichtet sind,
- dass für immerhin 34% der Befragten die Arbeitszeiten nicht fix bekannt sind und damit die Vereinbarkeit nicht längerfristig planbar ist, für 21% sind die Arbeitszeiten sogar weniger als 2 Woche bekannt.

Die Frage, ob eine **Teilzeitbeschäftigung** gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit erleichtert oder nicht, lässt sich vor dem Hintergrund der geschlechtsdifferenzierten Aufteilung dieser zwei Modelle nicht in dieser Form beantworten. Einerseits zeigt sich, dass Personen aus Haushalten, wo beide Paare Vollzeit arbeiten, sich die generelle Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten, nicht grundsätzlich von jenen unterscheidet, wo ein/e PartnerIn in Vollzeit und ein/e in Teilzeit arbeitet. Andererseits zeigen sich auch die in Teilzeitbeschäftigung stehenden Personen punkto Arbeitszeit zufrieden, da diese – wird nicht auf die Einkommenssituation Bezug genommen – die Vereinbarkeit für beide PartnerInnen (den/die in Vollzeit und den/die in Teilzeit Stehende/n) erleichtert. Bemerkenswert ist aber, dass lediglich für 18% der Teilzeitbeschäftigten Vollzeit generell nicht von Interesse ist, während die meisten sich unter anderen Rahmenbedingungen durchaus eine Ausweitung der Arbeitszeit vorstellen könnten.

Für die Gruppe der **Alleinerzieherinnen** ist auffällig, dass viele der vorteilhaften Bedingungen eingeschränkter zutreffen: Nur 55% haben die Möglichkeit „jederzeit“ auf kurzfristige Kinderbetreuungspflichten zu reagieren (von den in einer Partnerschaft lebenden Personen sind dies 63%) und 45% arbeiten in Gleitzeitmodellen (im Vergleich dazu 53% der in einer Partnerschaft lebenden Personen). Gerade für diese Gruppe, für die betriebliche Flexibilität und ein gewisses Entgegenkommen besonders wichtig wäre, stehen günstigere Bedingungen also in eingeschränkterem Ausmaß zur Verfügung.

Besonders auffällig sind **branchenspezifische Unterschiede**: vor allem die Beherbergungs- und Gastronomiebranche fällt als jene Branche auf, welche die Beschäftigten vor relativ ungünstige Rahmenbedingungen punkto Vereinbarkeit stellt. „Moderne“ Dienstleistungsbran-

chen – wie beispielweise die Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – weisen demgegenüber günstigere Bedingungen auf.

4 Betriebliche Förderangebote und betriebliche Vereinbarkeitskultur

Die Gestaltung der Arbeitszeiten ist ein Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten. Darüber hinaus gibt es auf betrieblicher Ebene noch eine breite Palette unterschiedlicher Ansätze – auf Ebene der Organisations- und Betriebskultur, finanzielle und andere konkrete Fördermaßnahmen etc. – welche die Vereinbarkeit erleichtern oder erschweren können.

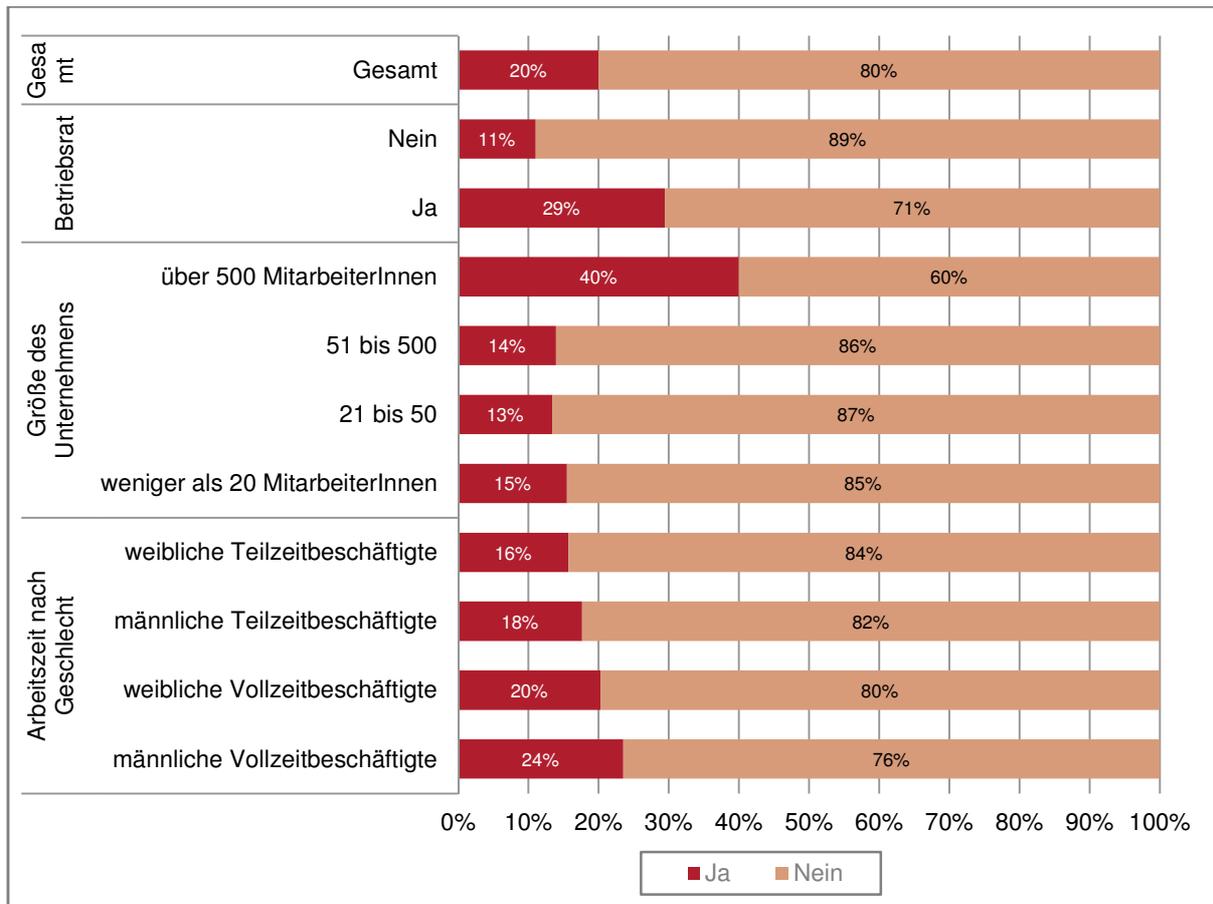
In diesem Berichtsabschnitt wird einerseits das Vorhandensein konkreter betrieblicher Fördermaßnahmen, wie beispielsweise Betriebskindergärten, dargestellt, andererseits wird der Frage der betrieblichen Vereinbarkeitskultur aus Sicht der beschäftigten Mütter und Väter nachgegangen. Damit sind jene Elemente der betrieblichen Kultur gemeint, die Eltern bei der praktischen Vereinbarung beruflicher und privater Anforderungen unterstützen.

4.1 Betriebliche Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten

20% der Betriebe bieten konkrete betriebliche Fördermaßnahmen an, vor allem Großbetriebe und jene mit einem Betriebsrat

Insgesamt werden in 20% der Betriebe konkrete Förderungsmaßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten (siehe Abbildung 44). Vor allem in größeren Betrieben mit über 500 MitarbeiterInnen bestehen Förderangebote: 40% der Befragten aus Großbetrieben geben an, dass es entsprechende Angebote gibt, während im Vergleich dazu der Anteil bei kleineren Betrieben bei rund 15% liegt. Auch die Existenz eines Betriebsrates hat erheblichen Einfluss auf das Vorhandensein von betrieblichen Förderungsmaßnahmen (29% zu 11%). Nach dem Geschlecht ergeben sich keine signifikanten Unterschiede, obwohl die Zahlen darauf hinweisen, dass Männer tendenziell öfter über Unterstützungsangebote im Betrieb verfügen. Teilzeitbeschäftigte verfügen seltener über entsprechende Angebote als Vollzeitbeschäftigte (vor allem männliche Vollzeitbeschäftigte). Beide Zusammenhänge liegen auch in dem Umstand begründet, dass Teilzeitbeschäftigte und Frauen verstärkt in kleineren Betrieben arbeiten, in welchen weniger Angebote bereitgestellt werden.

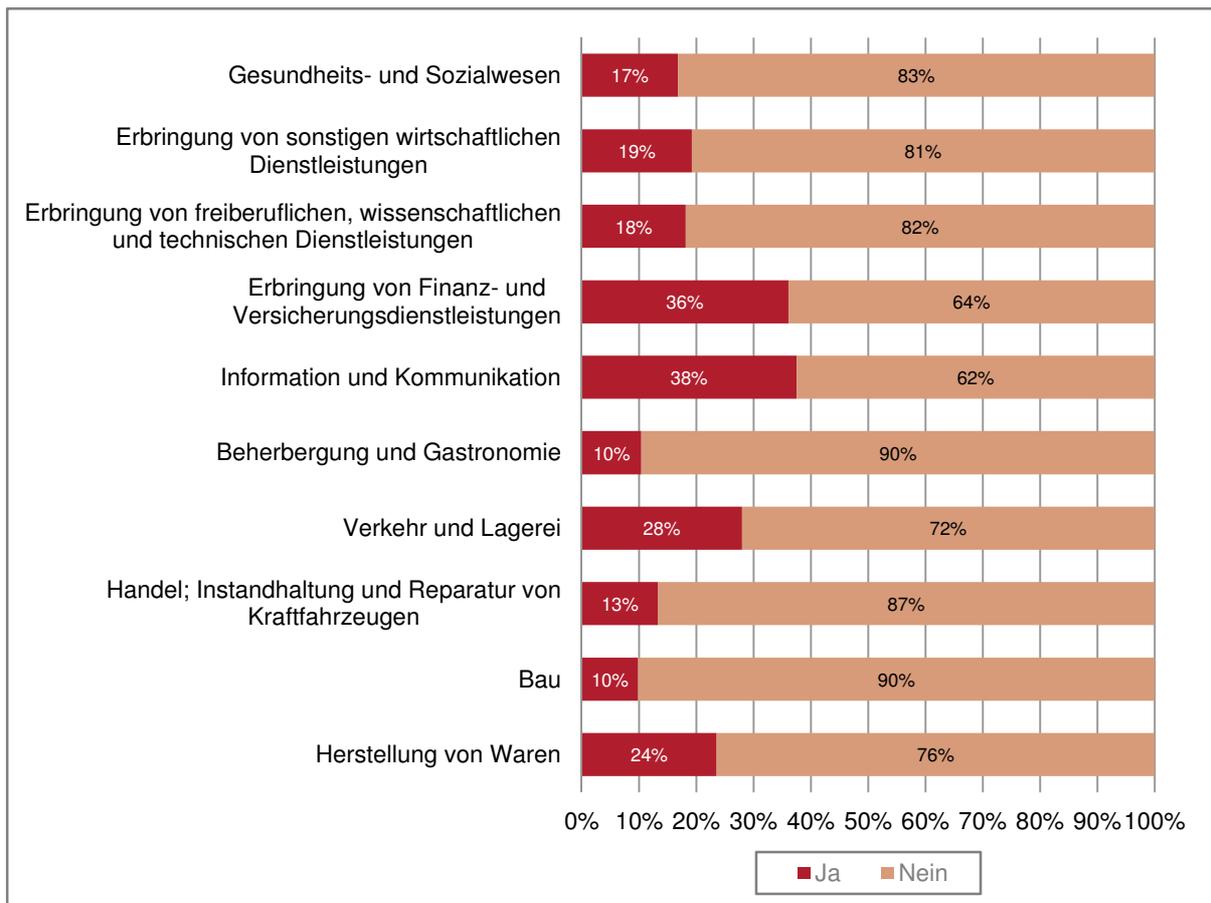
Abbildung 44: Betriebliche Fördermaßnahmen nach Geschlecht, Arbeitszeit, Größe des Unternehmens und Vorhandenseins eines Betriebsrates



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss AZ/Geschlecht=13, n miss BG=21 und n miss BR=32

Nach Branchen ergibt sich ein sehr differenziertes Bild bezüglich des Angebots an Fördermaßnahmen in den Betrieben. Während in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Bau sowie Handel in den seltensten Fällen Fördermaßnahmen angeboten werden (die Anteile liegen unter 15%), wird in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen von über einem Drittel der dort Befragten von entsprechenden Maßnahmen berichtet. Auch diese Korrelationen sind in Zusammenhang mit den in diesen Branchen üblichen Betriebsgrößen zu sehen.

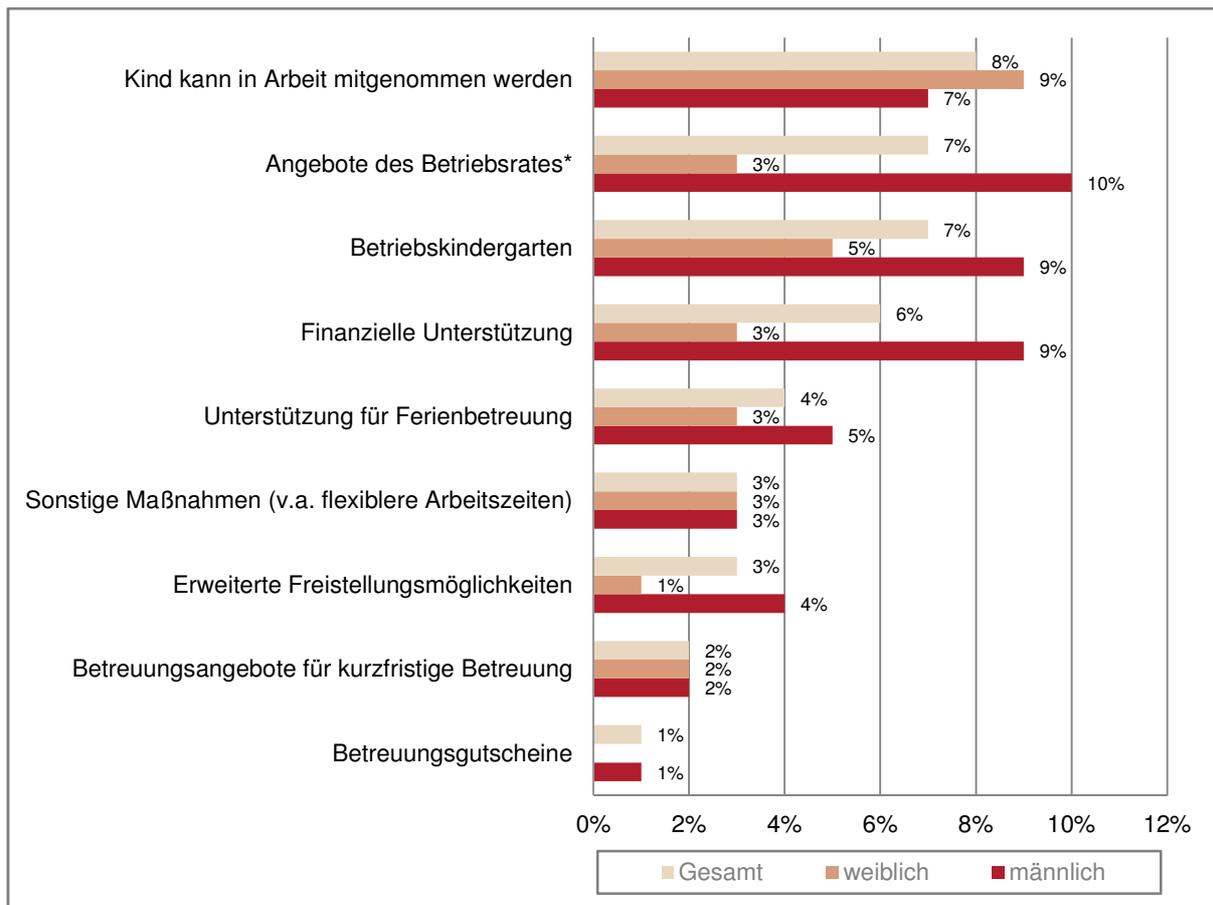
Abbildung 45: Betriebliche Fördermaßnahmen nach Branchen*



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=70; *dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Bei den vorhandenen Unterstützungsangeboten handelt es sich vorwiegend um finanzielle Hilfen, Betriebskindergärten sowie um die Möglichkeit, das Kind in die Arbeit mitzunehmen. Letzteres wird vor allem von Frauen in Anspruch genommen. Bei Angeboten, die den Betriebsrat betreffen, dominiert die männliche Inanspruchnahme, was wiederum auf die vorwiegende Beschäftigung von Frauen in kleineren Betrieben – ohne Betriebsrat – zurückzuführen ist. Auch finanzielle Unterstützungen kommen in erster Linie Männern zugute (siehe Abbildung 46).

Abbildung 46: Vorhandensein betrieblicher Fördermaßnahmen nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; * n Angebot des BR=267 (exkl. ohne BR)

Die Unterstützungsmöglichkeiten im Betrieb sind auch stark abhängig von der Größe des Unternehmens und damit in Zusammenhang stehend von der Existenz eines Betriebsrates. Das Angebot, sein/ihr Kind/er in den Betrieb mitnehmen zu können, findet man vorwiegend in Kleinbetrieben. Einen Betriebskindergarten, finanzielle Unterstützungen, Unterstützungen für die Ferienbetreuung sowie Angebote des Betriebsrates erhält man am ehesten in größeren Betrieben (siehe Tabelle 101 im Anhang).

4.2 Betriebliche Vereinbarkeitskultur

Um ein Bild darüber zu bekommen, wie seitens der Beschäftigten mit Betreuungspflichten insgesamt die betriebliche Vereinbarkeitskultur eingeschätzt wird, wurden verschiedene Fragen entwickelt, die eher auf „weiche“ Faktoren der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung abzielen und nicht nur konkrete Fördermaßnahmen im Auge haben. Diese beziehen sich etwa auf ein Entgegenkommen hinsichtlich Urlaubsansprüchen in den Ferienzeiten, das kollegiale Klima zur Erleichterung der Abstimmung von Arbeits- und Betreuungszeiten, die Unterstützung bei kurzfristigen Betreuungsengpässen oder der Umsetzung einer familienfreundlichen Arbeitszeitpolitik.

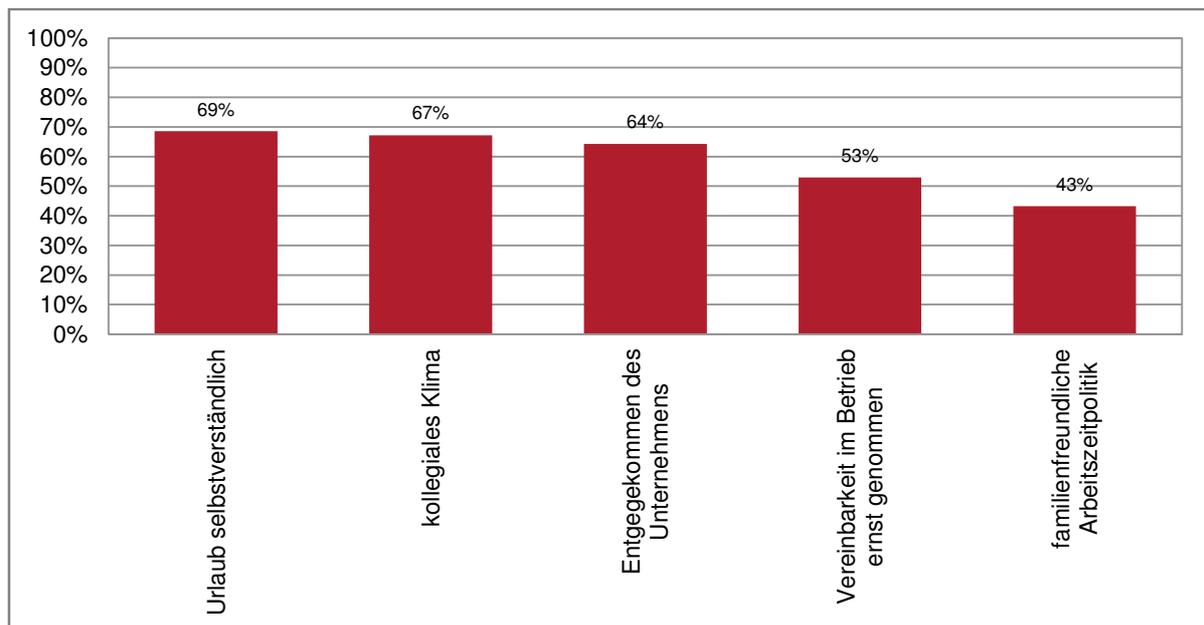
Der Fragenblock hierzu gliedert sich in zwei Bereiche: Einerseits wird die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten rund um die betriebliche Arbeitszeit- und Vereinbarkeitskultur erhoben, andererseits wird das Ausmaß der Veränderungen beleuchtet, die als notwendig erach-

tet werden, um diese Vereinbarkeit zu erleichtern. Nachfolgend werden diese zwei Aspekte getrennt voneinander nach Unterschieden hinsichtlich des Geschlechts, der Arbeitszeit und dem Alter der im Haushalt lebenden Kinder analysiert. Zusätzlich werden mögliche Differenzen nach Betriebsgröße und Branche in den Blick genommen sowie die spezielle Subgruppe der Alleinerzieherinnen, da sich hier die Situationen aufgrund der spezifischen Haushaltskonstellation erschwert darstellen könnte.

**Differenzierte Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur:
Betriebsklima generell sehr positiv – familienfreundliche Arbeitszeitpolitik wird am skeptischsten eingeschätzt**

Betrachtet man die Zufriedenheit der Befragten mit bestimmten Aspekten einer betrieblichen Vereinbarkeitskultur, so ergeben sich vor allem in Bezug auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs während der Ferienzeiten, das kollegiale Klima im Betrieb sowie das Entgegenkommen der Unternehmen bei kurzfristigen Betreuungsempfängern überwiegend sehr positive Einschätzungen: Ca. zwei Drittel der Befragten beurteilen diese Aspekte in ihrem Betrieb sehr zufriedenstellend/sehr zutreffend (siehe Abbildung 47). Am wenigsten positiv wird die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeitpolitik eingestuft, diese wird nur von 43% der Befragten als sehr zufriedenstellend beurteilt.

Abbildung 47: Anteil an Personen, auf die nachfolgende Aspekte einer betrieblichen Vereinbarkeitskultur sehr zutreffen



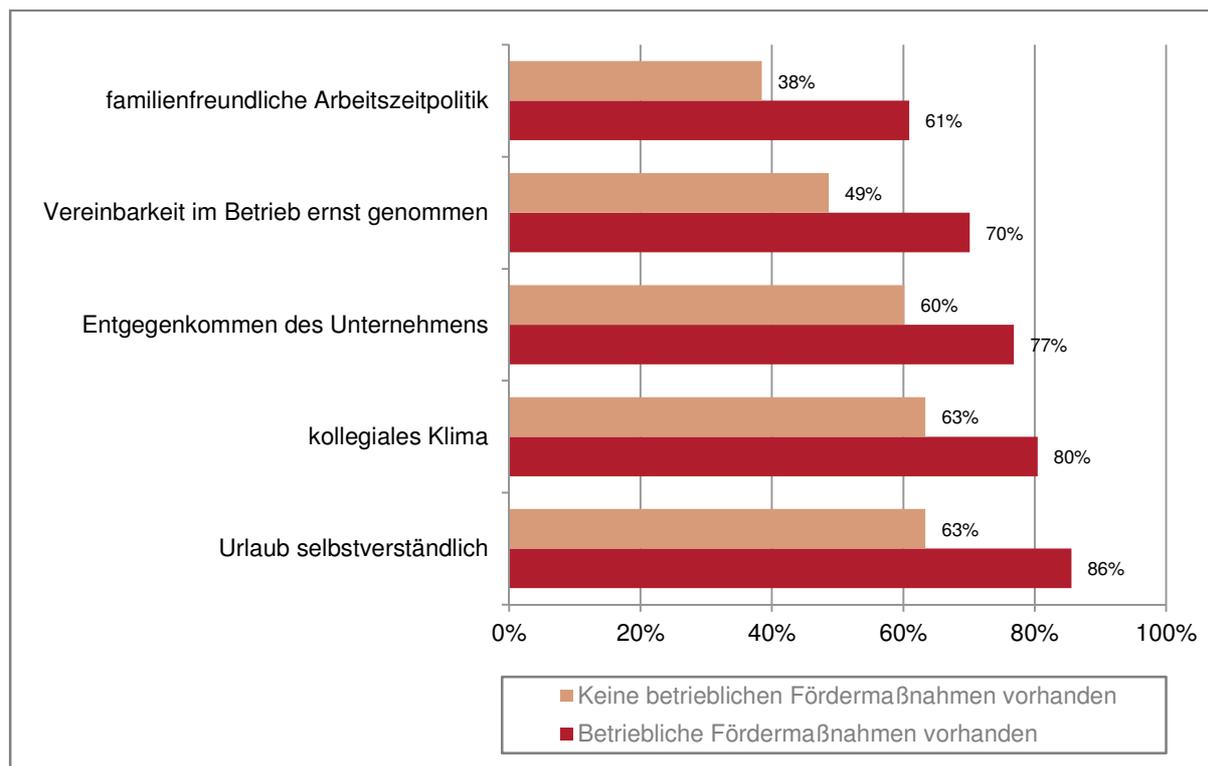
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Betriebliche Vereinbarkeitskultur wird vor allem von Befragten positiv eingeschätzt, deren Betriebe über Fördermaßnahmen verfügen

Bezüglich der in Kapitel 4.1 behandelten betrieblichen Fördermaßnahmen zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der betrieblichen Vereinbarkeitskultur und den Fördermaßnahmen: Werden betriebliche Fördermaßnahmen angeboten, schätzten die Befragten die Merkmale der Vereinbarkeitskultur durchgehend positiver ein (siehe Abbildung 48). Hier zeigt

sich ein gewisses Grundverständnis vieler Betriebe, punkto Vereinbarkeit unterschiedliche Aspekte anzubieten, um die Vereinbarkeit zu erleichtern, das heißt sowohl spezifische Fördermaßnahmen anzubieten als auch organisations- und arbeitszeitspezifische Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung für die Beschäftigten gestaltbar ist und von diesen auch positiv wahrgenommen wird.

Abbildung 48: Anteil an Personen, auf die nachfolgende Aspekte einer betrieblichen Vereinbarkeitskultur sehr zutreffen, nach Vorhandensein von Fördermaßnahmen im Unternehmen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; n miss=13

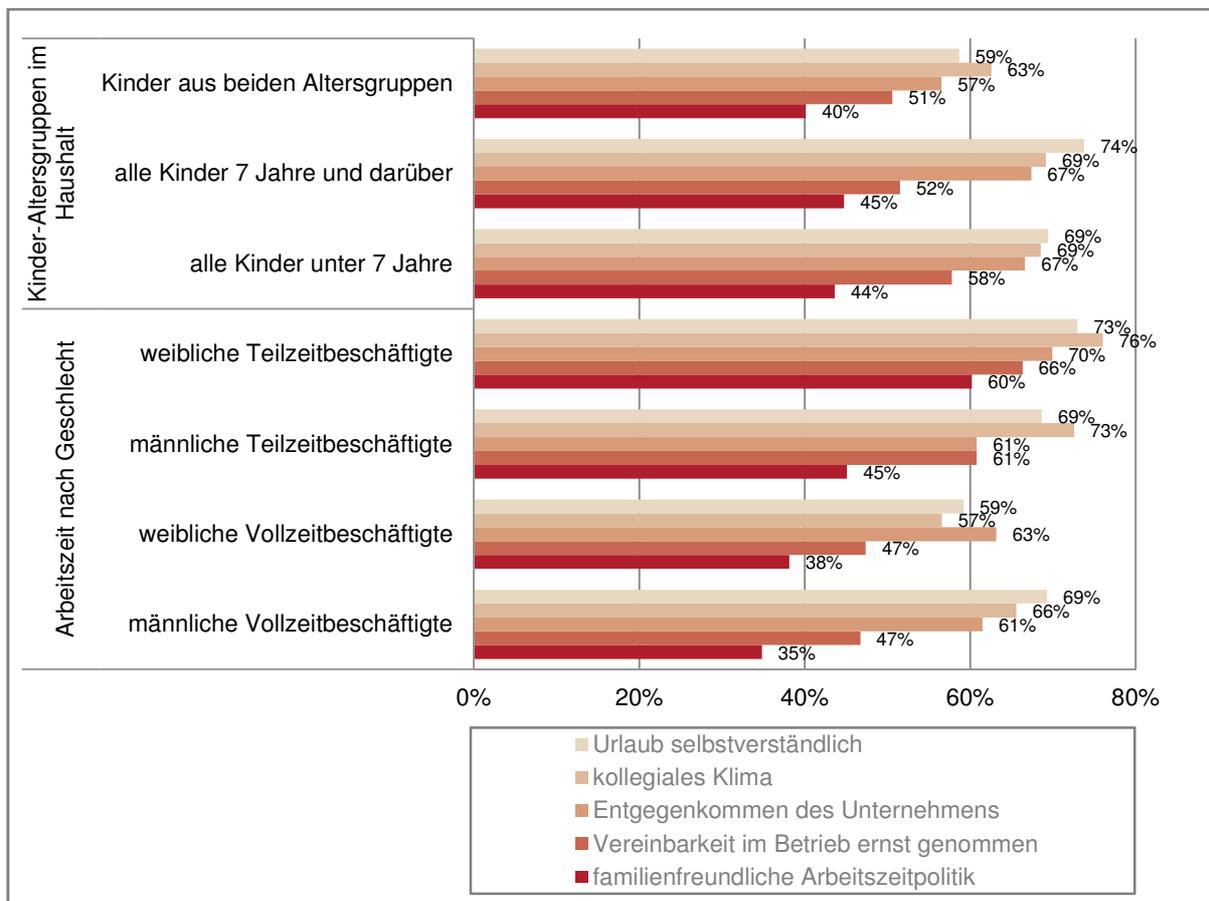
Betriebliche Vereinbarkeitskultur für Personen mit Kindern aus beiden Altersgruppen (unter 7 Jahre / 7 Jahre und darüber) weniger zufriedenstellend

Die Einschätzung der Familienfreundlichkeit der Arbeitszeitpolitik ist zudem abhängig vom Geschlecht und der Arbeitszeit (siehe Abbildung 49). Vor allem Teilzeitbeschäftigte bewerten dieses Item sehr positiv. Dies könnte darin begründet liegen, dass diese Tätigkeit vorwiegend in Kleinbetrieben stattfindet, welche wiederum teilweise als "familiärer" gelten. Dafür würden auch die Ergebnisse nach der Betriebsgröße sprechen, denn hierbei bewerten die Beschäftigten aus Kleinbetrieben diesen Aspekt häufiger als sehr zutreffend (54% zu ca. 38%). Darüber hinaus schätzen Frauen – unabhängig von ihrer Beschäftigung – die Arbeitszeitpolitik positiver ein als Männer. Außerdem sehen Teilzeitbeschäftigte – unabhängig vom Geschlecht – mehr Bemühungen seitens der Betriebe, um die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf zu erleichtern. Teilzeitbeschäftigte schätzen darüber hinaus das kollegiale Klima in der Tendenz etwas häufiger positiver ein.

Bei Betrachtung des Alters der im Haushalt lebenden Kinder zeigt sich, dass vor allem Personen mit Kind/ern aus beiden Altersgruppen die betrieblichen Bemühungen hinsichtlich ei-

ner Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung am skeptischsten sehen. Fast alle Items werden seltener sehr zutreffend/sehr positiv bewertet. Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass Kinder unterschiedlicher Altersgruppen oft in unterschiedlichen Betreuungskontexten (private Betreuung, Kindergarten und Schule) stehen, was die Beschäftigten vor größere Herausforderungen stellt, diesen mit ihren Arbeitszeiten (und denen anderer zentraler Betreuungspersonen) gerecht zu werden. Seitens der Betriebe müsste hier noch mehr Entgegenkommen stattfinden, damit die Vereinbarkeit in diesen Fällen bewältigbar und seitens der Betriebe unterstützt wahrgenommen wird als bei Personen, die nur jüngere oder ältere Kinder haben.

Abbildung 49: Anteil an Personen auf die nachfolgende Aspekte sehr zutreffen, nach Arbeitszeit, Geschlecht und Alter der Kinder im Haushalt



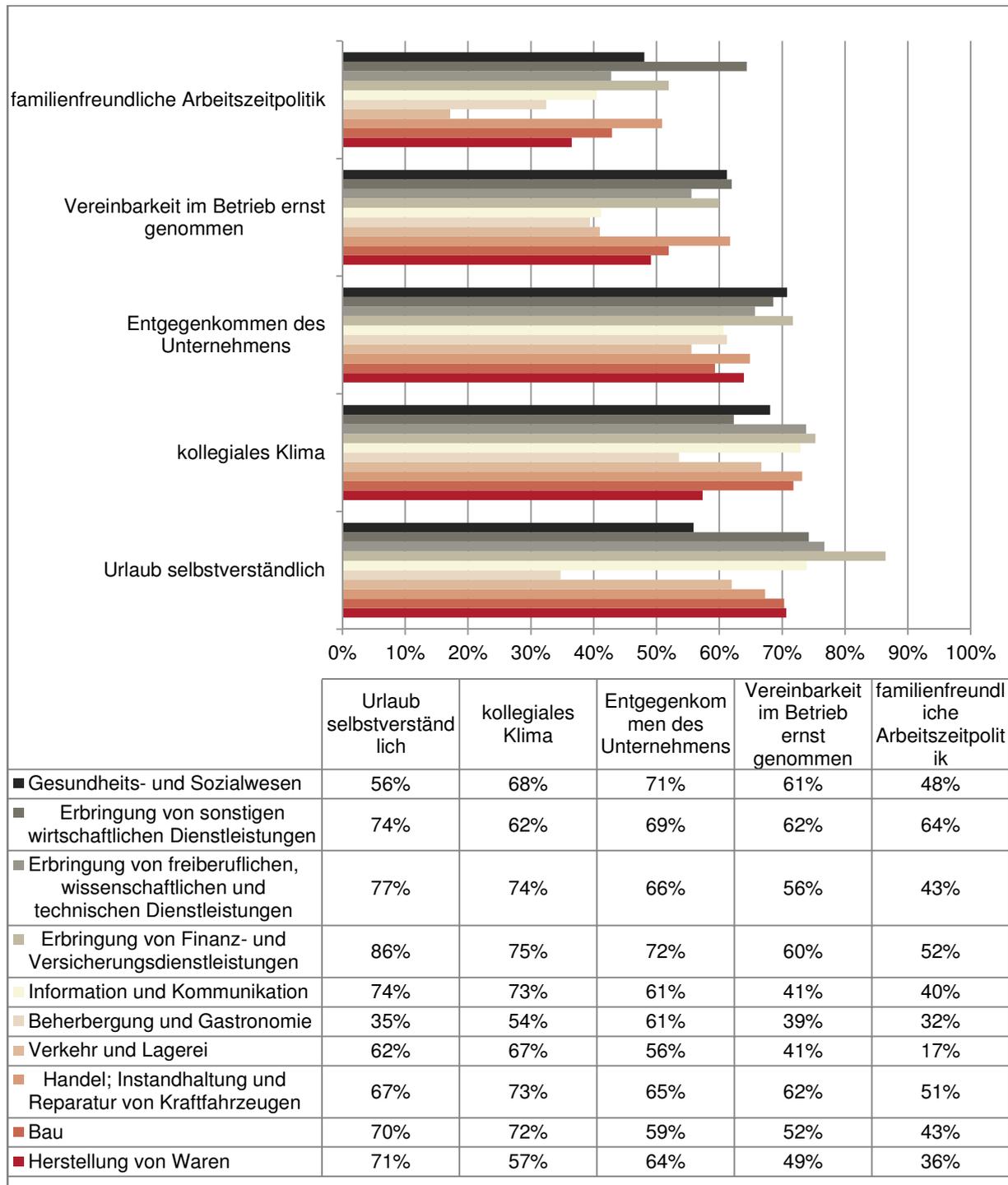
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur stark abhängig von der Branche und Betriebsgröße

Auch die Branchen stehen in Zusammenhang mit der Wahrnehmung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur (siehe Abbildung 50). Personen aus der Beherbergung oder Gastronomie sowie aus der Verkehrs- und Lagereibranche zeigen sich punkto familienfreundlicher Arbeitszeitpolitik am wenigsten häufig sehr zufrieden und haben am seltensten das Gefühl, dass die Vereinbarkeitsfrage im Betrieb ernst genommen wird. Eine Urlaubsanspruchnahme stellt sich vor allem für Beschäftigte in der Gastronomie und Beherbergung am schwierigsten dar. Ein kollegiales Klima findet sich dagegen am seltensten in Unternehmen aus der

Branche „Verkehr und Lagerei“. Als die Branche mit der größten Zufriedenheit hinsichtlich der Merkmale zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur kann die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen identifiziert werden. Generell haben die Befragten hier das Gefühl, dass die Unternehmen versuchen, den Beschäftigten entgegen zu kommen. Mit Ausnahme der Einschätzung der Familienfreundlichkeit der betrieblichen Arbeitszeitpolitik werden alle Items von über der Hälfte der Befragten dieser Branche als sehr positiv eingeschätzt.

Abbildung 50: Anteil an Personen, auf die nachfolgende Aspekte sehr zutreffen, für ausgewählte Branchen*

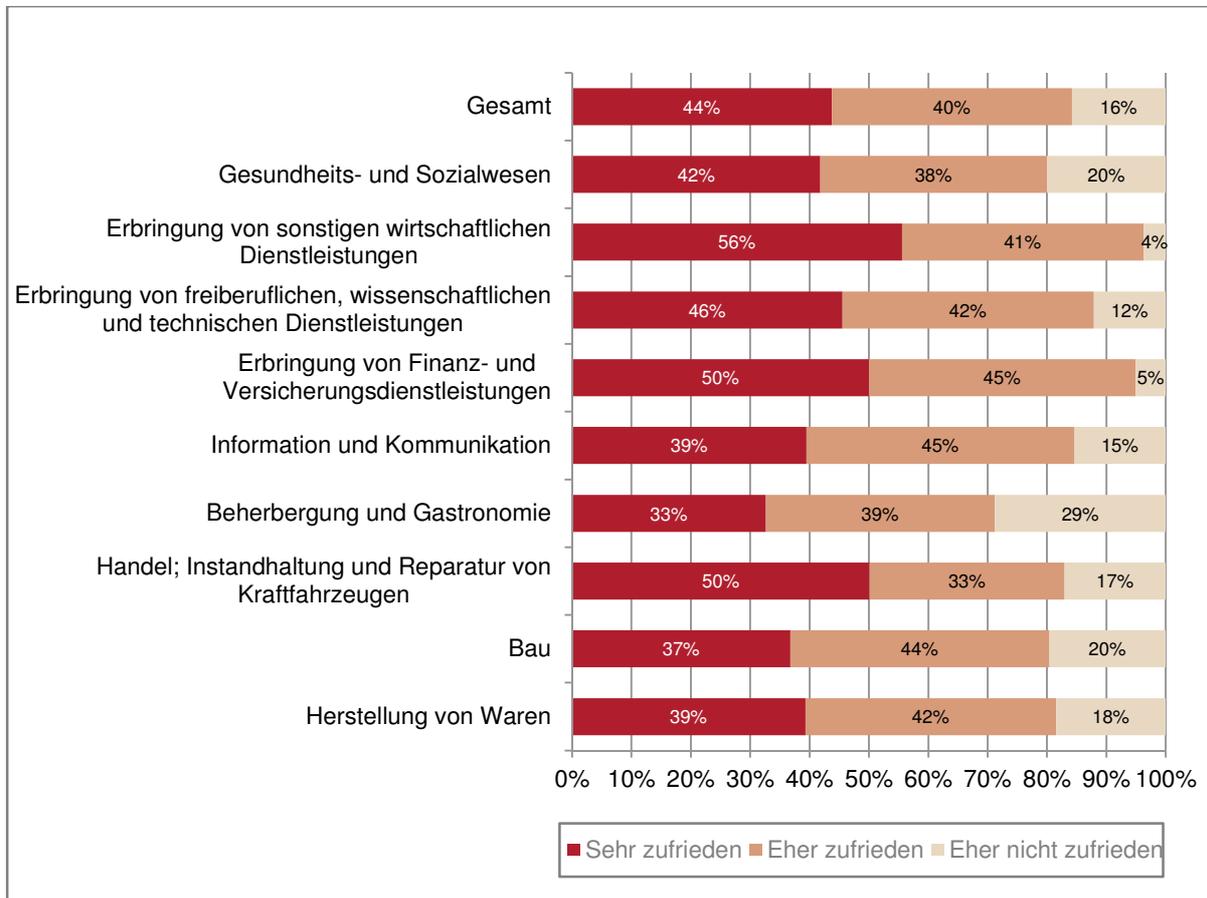


Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; n miss=58; *dargestellt werden nur Branchen mit n>=25

Nach dem Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur, welcher die Faktoren der Unterstützung aus diesem Frageblock subsummiert, zeigen sich die branchenspezifischen Unterschiede auf einem Blick (siehe Abbildung 51): Während Befragte aus den Bereichen der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie sonstigen wirtschaftlichen Tätigkeiten hierbei sehr zufrieden sind (lediglich 4% bzw. 5% eher nicht zufrieden), zeigen

sich die Befragten aus der Gastronomie und Beherbergung am skeptischsten (29% sind eher nicht zufrieden).

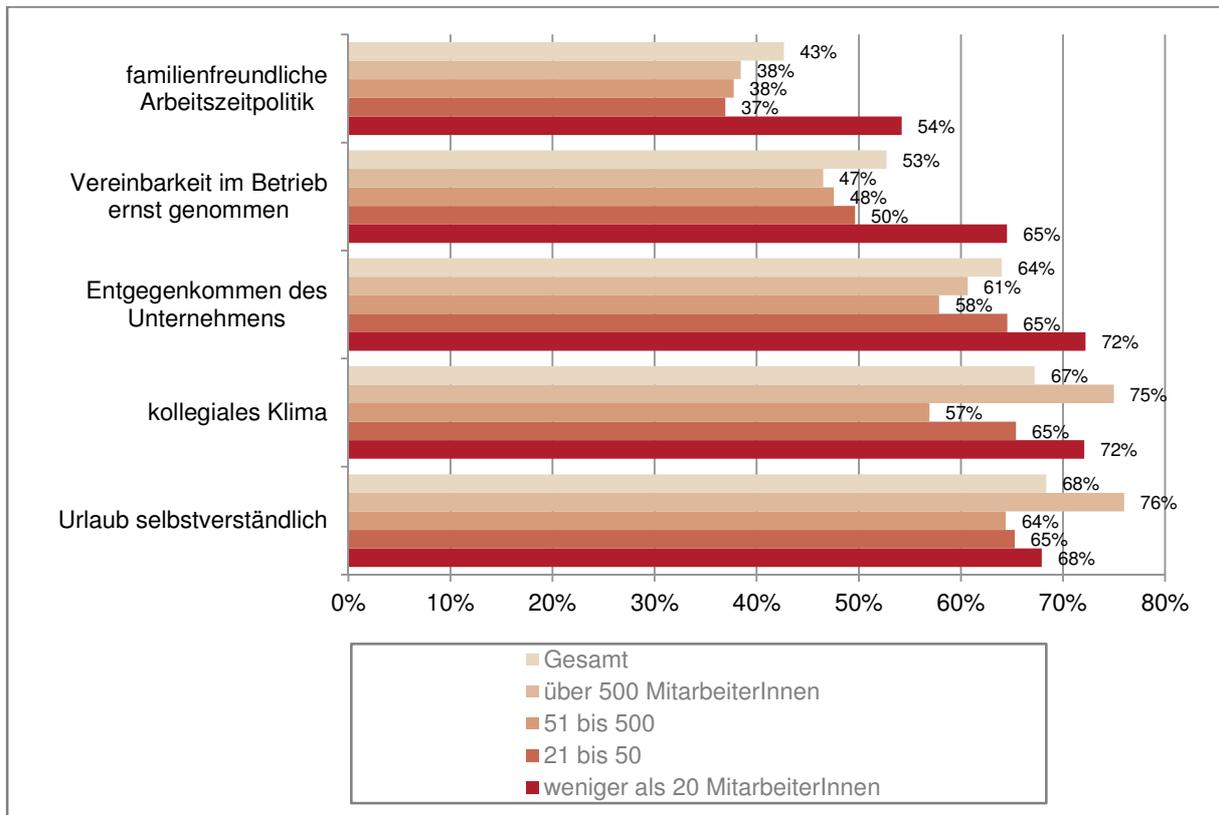
Abbildung 51: Branchen* nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=141, *dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Abbildung 52 verdeutlicht, dass eine Urlaubsanspruchnahme vor allem in Großbetrieben selbstverständlich ist (76% zu 68% Gesamt) und eine familienfreundliche Arbeitszeitpolitik gibt es, wenn, dann in Kleinbetrieben (54% zu 43% Gesamt). Darüber hinaus wird dort die Vereinbarkeit generell ernster genommen (65% zu 53% Gesamt). In Mittelbetrieben wird darüber hinaus das kollegiale Klima etwas schlechter bewertet.

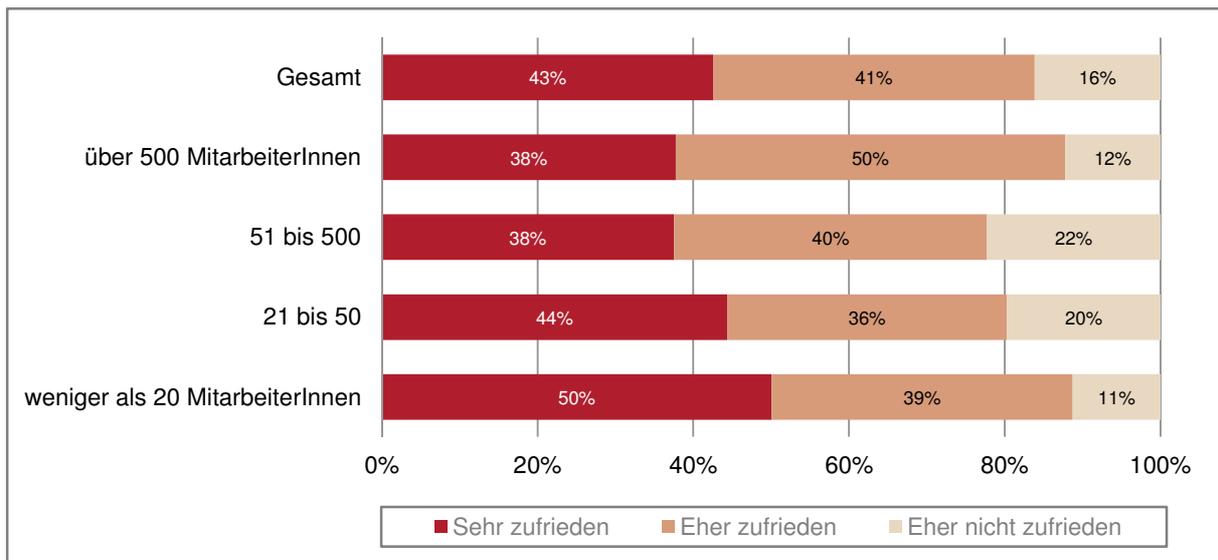
Abbildung 52: Anteil an Personen auf die nachfolgende Aspekte sehr zutreffen, nach Betriebsgröße



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=9

Bei Betrachtung des Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur zeigt sich auch hier, dass die Betriebsgröße einen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit der Befragten mit den Merkmalen der Vereinbarkeitskultur hat (siehe Abbildung 53). In Kleinbetrieben scheint man den MitarbeiterInnen in dieser Hinsicht mehr entgegen zu kommen bzw. mehr Verständnis für die Problematik aufzuweisen, weshalb die RespondentInnen dieser Gruppe sowohl häufiger „sehr zufrieden“ als auch weniger häufig „gar nicht zufrieden“ sind. In Großbetrieben gaben zwar wenige an, gar nicht zufrieden zu sein, der Anteil an sehr zufriedenen Personen fällt jedoch ebenfalls sehr gering aus. Die größten Herausforderungen ergeben sich für Befragte in Mittelbetrieben, die doppelt so hohe Anteile (20% bzw. 22%) in der Kategorie „gar nicht zufrieden“ aufweisen wie jene, die in Klein- oder Großbetrieben beschäftigt sind.

Abbildung 53: Betriebsgröße nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur



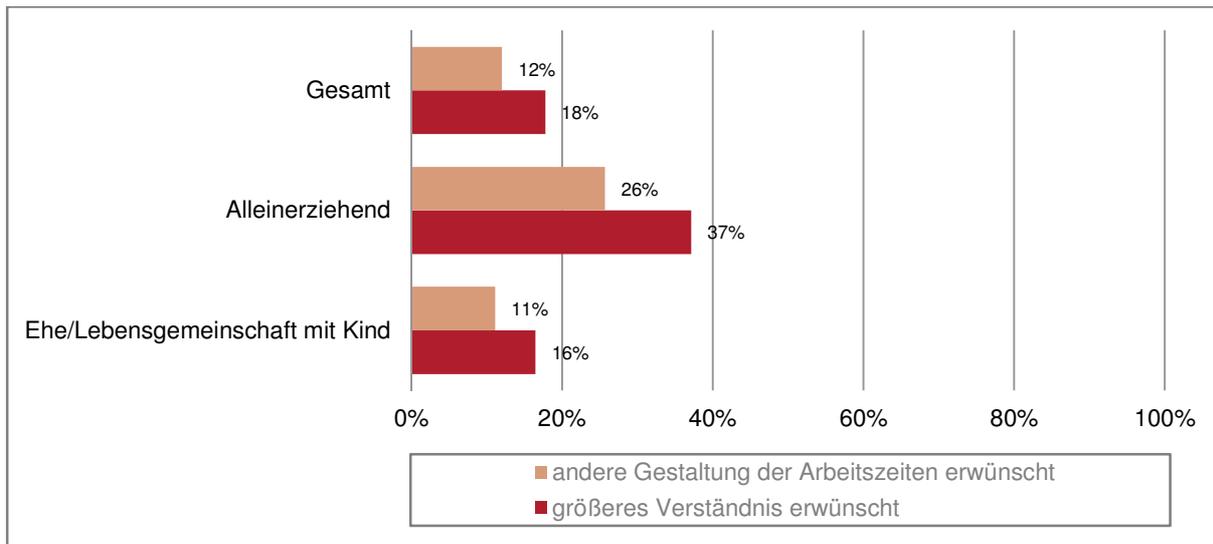
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=73

4.3 Veränderungsbedarf hinsichtlich eines Verständnisses für Vereinbarkeitsfragen und einer entsprechenden Arbeitszeitgestaltung

Veränderungsbedarf wird vor allem von Alleinerzieherinnen wahrgenommen – hinsichtlich weiterer personenbezogener Merkmale wenig Unterschiede

Die umgekehrten Fragen – in welchen vereinbarkeitsrelevanten Bereichen Veränderungsbedarf gesehen wird – bilden das Pendant zur soeben beschriebenen Zufriedenheitsfrage. Gefragt wurde, ob eine andere Gestaltung der Arbeitszeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit sowie ein größeres Verständnis für Beschäftigte mit Betreuungspflichten gewünscht werden. Insgesamt wäre für 18% ein größeres Verständnis seitens der Betriebe bezüglich Vereinbarkeitsfragen von Beruf und Familie und für 12% eine andere Arbeitszeitgestaltung sehr wünschenswert. Während sich diese Anteile bei verheirateten oder sich in einer Lebensgemeinschaft befindlichen Personen auf 16% bzw. 11% belaufen, sind dies bei den Alleinerzieherinnen rund ein Viertel bzw. ein Drittel, die hier Verbesserungsbedarf artikulieren (siehe Abbildung 54).

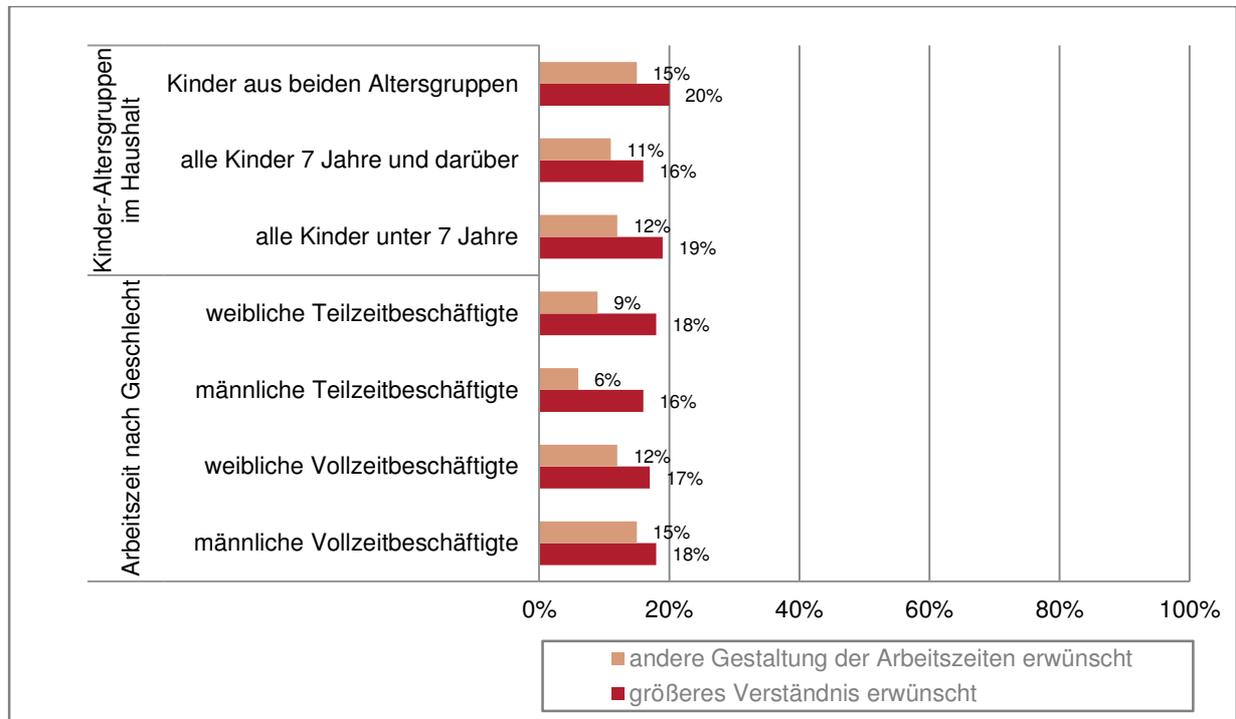
Abbildung 54: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (Anteil von Personen für die dies sehr zutrifft)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=544

Wiewohl unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitszeitdauer oder dem Alter der Kinder doch zu durchaus unterschiedlichen Einschätzungen hinsichtlich der betrieblichen Vereinbarkeitskultur gekommen sind (siehe Kapitel 4.2), zeigen sich die Befragten sonst relativ homogen hinsichtlich eines weiteren Veränderungsbedarfs (siehe Abbildung 55): So wünschen sich vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen wie Männer zu relativ ähnlichen Anteilen (jeweils rund ein Fünftel der Befragten) mehr Verständnis für ihre Situation als berufstätige Eltern. Unterschiede gibt es vor allem hinsichtlich einer anderen Gestaltung der Arbeitszeit: Während männliche Teilzeitbeschäftigte den geringsten Veränderungsbedarf sehen (nur 6%) ist der entsprechende Anteil bei den männlichen Vollzeitbeschäftigten am höchsten (15%); bei den Frauen ist der Trend zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten ebenfalls ähnlich, allerdings mit geringeren Unterschieden: Für 9% der teilzeitbeschäftigten und 12% der vollzeitbeschäftigten Frauen trifft es sehr zu, dass Veränderungen gewünscht sind.

Abbildung 55: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Arbeitszeit und Alter der Kinder (Anteil von Personen für die dies sehr zutrifft)



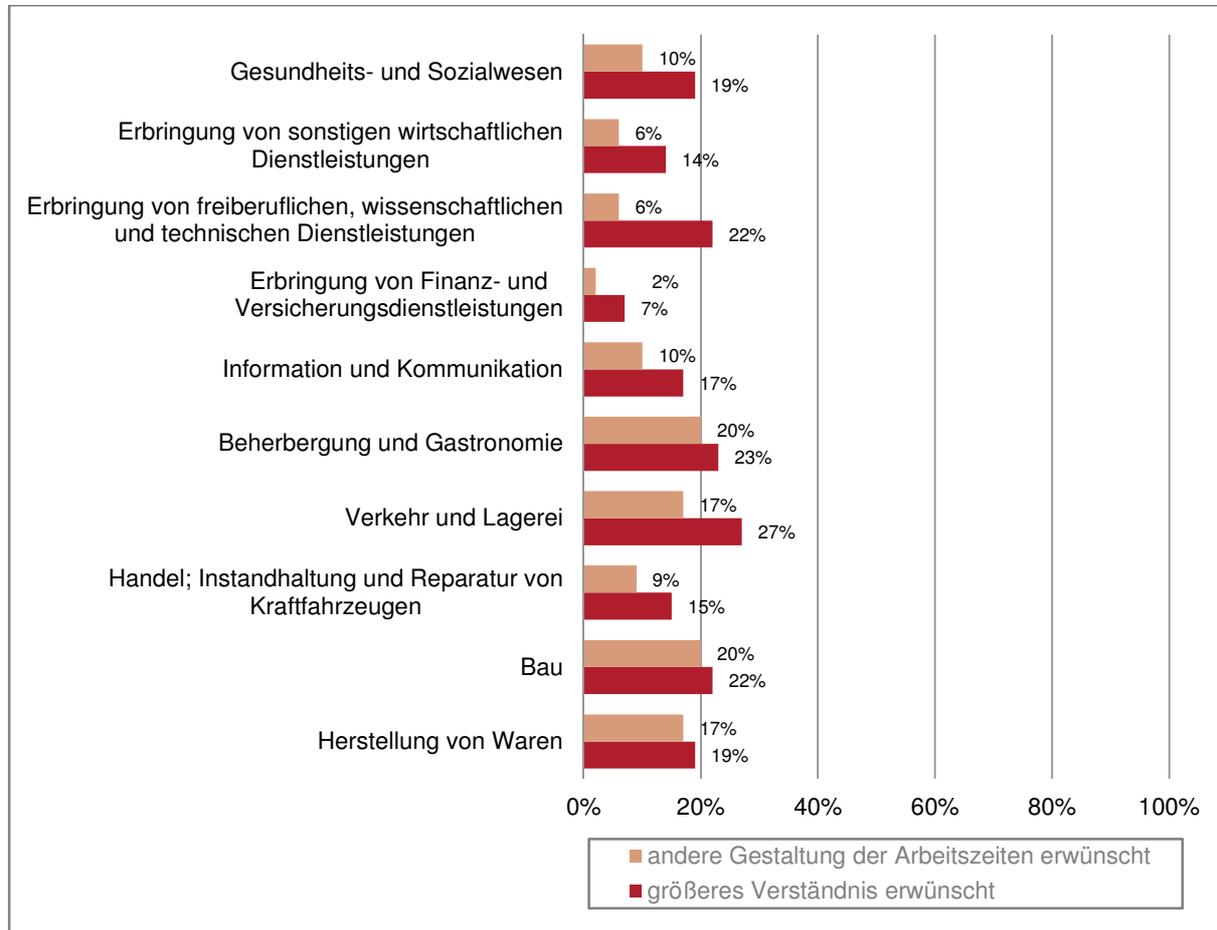
Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Hinsichtlich des Veränderungsbedarfs große branchenspezifische Unterschiede

Ein Blick auf die unterschiedliche Branchen zeigt hinsichtlich des Veränderungsbedarfs wiederum deutliche Unterschiede, ähnlich jenen der betrieblichen Vereinbarkeitskultur (siehe Abbildung 56): Während im Bereich der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ausgesprochen wenige Befragte mehr Verständnis für ihre Anliegen oder eine andere Gestaltung der Arbeitszeit wünschen (7% bzw. 2%) sind die Veränderungswünsche in der Beherbergung und Gastronomie, Verkehr und Lagerei sowie im Bau und der Herstellung von Waren doch relativ ausgeprägt. Rund ein Viertel bis ein Fünftel der Beschäftigten wünscht sich hier ein generell größeres Verständnis und/oder eine andere Gestaltung der Arbeitszeiten. Gerade im Produktionsbereich besteht damit neben der Dienstleistungsbranche Beherbergung und Gastronomie aus Sicht der Befragten der deutlichste Änderungsbedarf Richtung bessere Vereinbarkeitsoptionen bzw. einem größeren Verständnis für Beschäftigte mit Betreuungspflichten. Diese Anliegen werden vor allem sehr deutlich von Männern in männerdominierten Branchen geäußert, von Branchen also die traditionell noch weniger auf die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten Rücksicht nehmen, als dies in vielen Dienstleistungsbereichen geschieht. Wie Sorger (2014) zeigte, wird das Nicht-Eingehen auf diese Belange oft auch damit argumentiert, dass dies kein zentrales Anliegen für die dort (vor allem männlichen) Beschäftigten sei. Hier lässt sich aber mit den Ergebnissen der Befragung doch die in vor allem neueren Studien geäußerte Beobachtung untermauern, dass es weniger die (männlichen) Beschäftigten sind, die angeblich nicht vereinbaren wollen, sondern oft die traditionellen branchenspezifischen Strukturen sind, die dies ver-

hindern (vgl. Bergmann, Scambor & Scambor 2014, Gärtner 2012, Puchert, Gärtner & Höyng 2005).

Abbildung 56: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Branchen* (Anteil von Personen für die dies sehr zutrifft)



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=65; * dargestellt werden nur Branchen mit n>25

4.4 Zwischenfazit

Konkrete Fördermaßnahmen werden im Betrieb jedes/r fünften Befragten angeboten, verstärkt in Großbetrieben und in Betrieben, wo ein Betriebsrat vorhanden ist. Dies ist vor allem in den Branchen Information und Kommunikation sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen der Fall. Konkrete Fördermaßnahmen umfassen u.a.

- finanzielle Unterstützungen – diese werden überwiegend von männlichen Beschäftigten genannt,
- Betriebskindergarten und
- die Regelung, dass das Kind in die Arbeit mitgenommen werden kann – was vor allem von Frauen genannt wird.

Die **betriebliche Vereinbarkeitskultur** – die unterschiedliche Aspekte, wie Gestaltung des Urlaubs, familienfreundliche Arbeitszeitpolitik, Entgegenkommen des Unternehmens etc.

umfasst – wird durchaus differenziert eingeschätzt: Während das Betriebsklima generell sehr positiv und förderlich eingeschätzt wird, wird vor allem hinsichtlich der Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit der größte Handlungsbedarf gesehen. Insbesondere Eltern von Kindern unterschiedlicher Altersgruppen sowie Alleinerziehende sind relativ gesehen am wenigsten zufrieden, auch da diese häufig mit den anspruchsvollsten Rahmenbedingungen punkto Vereinbarkeit konfrontiert sind.

Ein genereller **Änderungsbedarf** hinsichtlich eines größeren Verständnisses für die Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten wird von rund einem Fünftel der Befragten als „sehr zutreffend“ artikuliert (bei den Alleinerzieherinnen liegt der Anteil bei 37%), während der Wunsch nach einer anderen Gestaltung der Arbeitszeiten von 12% (25% der Alleinerzieherinnen) als sehr zutreffend angesehen wird. Diese Ergebnisse verdeutlichen einmal mehr, die akutere Problemlage und -wahrnehmung der Alleinerziehenden.

Bezogen auf betriebliche Merkmale ergeben sich auch bei der Frage des Änderungsbedarfs große branchenspezifische Unterschiede: Während sich vor allem Beschäftigte in den Branchen des Produktionsbereichs (wie Herstellung von Waren und Bau) wie auch im Bereich der Beherbergung und Gastronomie ein größeres Verständnis für Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten wünschen, sind Befragte aus Dienstleistungsbranchen (insbesondere die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) weitgehend ohne Veränderungswunsch.

5 Inanspruchnahme von institutionellen und privaten Kinderbetreuungsformen

5.1 Inanspruchnahme von Betreuungsformen

In der Erhebung wurden die genutzten Betreuungsformen für jedes der Kinder im Alter von 0-12 Jahren erfragt. Es fanden die folgenden Formen Berücksichtigung, wobei bei jedem Kind auch mehrere Formen angegeben werden konnten:

- Kindergarten/Krabbelstube
- Schulische Nachmittagsbetreuung oder Hort (außerschulische Tagesbetreuung)
- Ganztagschule (Unterricht und Freizeit sind verschränkt, meist bis 15:30)
- Organisierte Privatbetreuung, d.h. bezahlte Dienstleistungen durch familienfremde Personen wie Au-Pair, Tageseltern, Leihoma/opa, Kindermädchen
- Private Betreuung durch den/die PartnerIn
- Private Betreuung durch Verwandte und Bekannte (die außerhalb des Haushaltes leben)
- Punktuelle Betreuungsformen, also Freizeitangebote wie Jugendzentren, Vereine oder kommunale Einrichtungen
- Sonstige Betreuungsformen²⁵

Private Betreuung spielt für Männer und Frauen eine wesentliche Rolle, allerdings durch unterschiedliche Personen(gruppen)

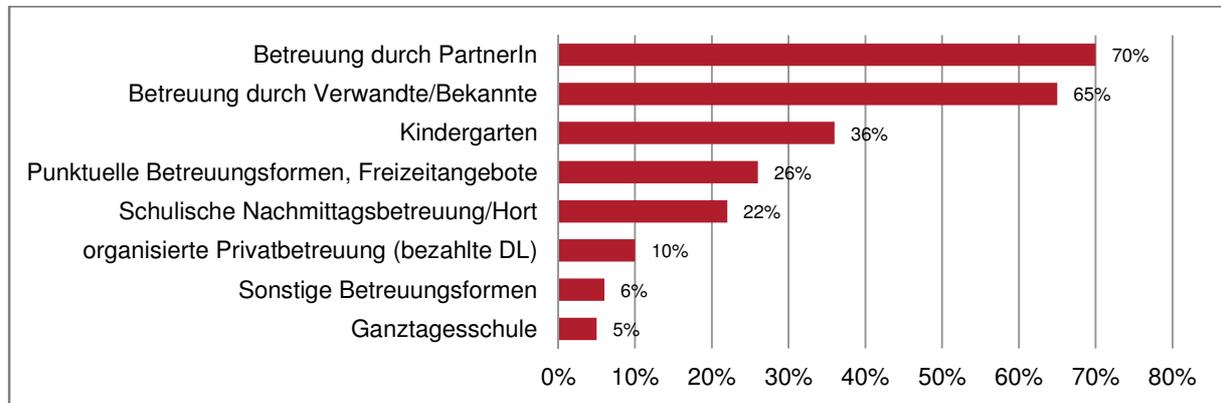
So lässt sich in einem ersten Auswertungsschritt grob darstellen, welche Betreuungsformen in den befragten Haushalten zur Bewerkstelligung der Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden (siehe Abbildung 57). Hierbei ist in erster Linie zu sehen, dass private Unterstützungen – durch den/die PartnerIn sowie durch Verwandte und Bekannte – die zentrale Rolle bei der Betreuungsorganisation einnehmen: in 70% der Fälle übernehmen (auch) der/die PartnerIn, in 65% (auch) Verwandte und Bekannte Betreuungsaufgaben. Die Geschlechterunterschiede sind dabei deutlich: Während Männer vor allem (auch) auf ihre PartnerInnen zur Kinderbetreuung zählen (86%, vs. 53% der Frauen), sind für Frauen vor allem Verwandte und Bekannte bei der Betreuungsorganisation wesentlich (72%, vs. 59% der Männer, siehe Tabelle 114 im Anhang). Dies ist wohl in Zusammenhang mit dem Umstand zu sehen, dass erwerbstätige Väter häufiger in Haushalten mit nur einem Erwerbseinkommen leben als erwerbstätige Mütter das tun (siehe Kapitel 2.1) – Männer leben also häufiger mit einem/r nicht-erwerbstätigen PartnerIn zusammen und verfügen damit auch häufiger über die Betreuungsmöglichkeit „durch den/die PartnerIn“.

Bezüglich der anderen Betreuungsformen bestehen keine geschlechtsspezifischen Differenzen. Ein Drittel der Befragten nützt den Kindergarten, hier ist allerdings das Alter der zu betreuenden Kinder zu berücksichtigen (siehe unten). Selbiges gilt für die Betreuungsangebote für schulpflichtige Kinder wie eine Nachmittagsbetreuung/Hort (insgesamt 22%) und eine Ganztageschule (insgesamt 5%). Organisierte Privatbetreuungen, das heißt bezahlte Dienstleistungen zur Kinderbetreuung wie Tagesmütter, Kindermädchen oder ähnliches, sind etwa für jede/n Zehnten eine Option in der Bewerkstelligung der Betreuung, freilich abhängig

²⁵ In dieser Kategorie wurde vor allem genannt, dass der/die InterviewpartnerIn das Kind selbst betreut oder das Kind ohne Betreuung zuhause bleibt.

von den finanziellen Ressourcen: der Anteil dieser Betreuungsform steigt von 6% in der untersten Einkommensklasse (bis 1.300 EUR persönliches monatliches Bruttoeinkommen) auf 25% in der höchsten Einkommensklasse (mehr als 4.230 EUR).

Abbildung 57: Inanspruchnahme der unterschiedlichen Betreuungsformen im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Interessant ist hier im nächsten Schritt eine Unterscheidung zwischen institutioneller und privater Betreuung. Zu ersterer werden dabei die Betreuung im Kindergarten, in der schulischen Nachmittagsbetreuung oder dem Hort sowie der Ganztageschule gezählt²⁶. Um die Haushalte näher zu charakterisieren, wird im Folgenden zwischen jenen unterschieden, die ausschließlich institutionelle Formen, ausschließlich private Formen oder Angebote beiderlei Form in Anspruch nehmen. Demnach ist in nur einem geringen Anteil von 5% der Fälle eine rein institutionelle Kinderbetreuung gegeben, im Übrigen stellen sich rein private sowie gemischte Betreuungskonstellation als ähnlich häufige Arrangements dar: rund die Hälfte der Befragten/Haushalte ist einer dieser beiden Gruppen zuzurechnen (siehe Abbildung 58).

Individuelle Merkmale wie Geschlecht und Arbeitszeit werden hier durch die Referenz auf die Haushaltsebene – in die mehrere Geschlechter und Arbeitszeiten ‚einfließen‘ – auf Gesamtebene weitgehend nivelliert. In der Kombination von Geschlecht und Arbeitszeit zeigen sich allerdings Differenzen. Dabei ist auf zwei geschlechtsspezifischen Verteilungen zu verweisen. Erstens auf die (zuvor schon genannte) für Männer häufigere Haushaltskonstellation einer partnerschaftlichen Beziehung mit einem/einer nicht-erwerbstätigen PartnerIn. Zweitens sind Frauen sehr häufig teilzeitbeschäftigt und können aufgrund dessen über mehr Zeitressourcen zur Kinderbetreuung verfügen als vollzeiterwerbstätige Personen, insbesondere also Männer (siehe Kapitel 3.1). Für die Organisation einer passenden Betreuungskonstellation bedeutet das, dass männliche Respondenten seltener institutionelle Betreuungsangebote in Anspruch nehmen (müssen) als die erwerbstätigen Respondentinnen. Dies wird insbesondere bei Vollzeitbeschäftigten deutlich: Vollzeitig erwerbstätige Frauen greifen signifikant stärker auf institutionelle Angebote zurück als vollzeitig erwerbstätige Männer (nur institutionell: Frauen 13%, Männer 4%, siehe Tabelle 117 im Anhang). Von den Teilzeitbeschäftigten hingegen nutzen Frauen wiederum häufiger als Männer private Arrangements, teilweise freilich durch eigene Betreuungsarbeit.

²⁶ Die punktuellen Betreuungsangebote wurden nicht der institutionellen Betreuung zugerechnet, weil diese zumeist keine kontinuierliche Betreuungsmöglichkeit – im Sinne täglicher und mehrstündiger Betreuung – darstellen. Sie werden demnach als private im Sinne von privat organisierten Betreuungsangeboten interpretiert.

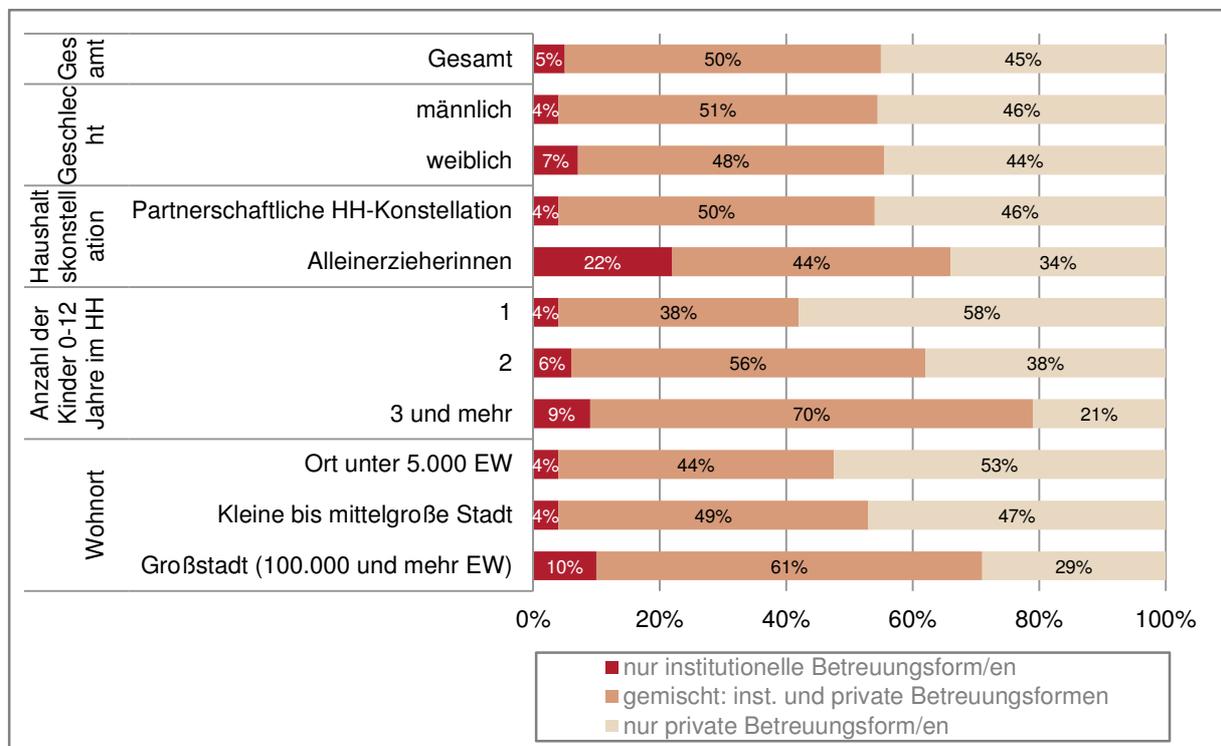
Strukturelle Aspekte des Haushalts beeinflussen die Betreuungskonstellation

Neben diesen individuellen Faktoren wird das Arrangement der Kinderbetreuung im Haushalt stark von jenen Aspekten beeinflusst, die die Struktur des Haushalts betreffen, wie die Haushaltskonstellation, die Anzahl und das Alter der zu betreuenden Kinder oder die Region.

Weniger private Betreuungslösungen fallen vor allem bei Alleinerzieherinnen auf (siehe Abbildung 58): von ihnen nutzt gut jede Fünfte ausschließlich institutionelle Angebote, dieser Anteil liegt damit vier Mal so hoch wie auf Gesamtebene. Dies verweist deutlich auf eine geringere Verfügbarkeit privater Betreuungsmöglichkeiten, insb. durch eine/n PartnerIn. Aber auch mit steigender Anzahl der zu betreuenden Kinder ist zu sehen, dass private Betreuungsformen abnehmen und vermehrt auf institutionelle Angebote zurückgegriffen wird: Befragte mit einem Kind nutzen zu 42% (auch) institutionelle Formen, bei drei oder mehr Kindern sind es 79%. Was das Alter der Kinder betrifft, besitzt der Kindergarten eine relativ große quantitative Bedeutung für Kinder unter sechs Jahren – daher ist die Betreuungskonstellation von Haushalten mit Kind/ern dieses Alters stärker durch institutionelle Formen bestimmt als wenn ausschließlich ältere Kinder im Haushalt leben (68-78% vs. 34%).

Für die Differenzen in den Betreuungsarrangements in (groß-)städtischen gegenüber ländlichen Gebieten wird eine unterschiedliche Verfügbarkeit institutioneller Angebote verantwortlich zu machen sein. Mit geringerer Besiedlungsdichte sinkt nämlich der Anteil institutioneller Formen an der Betreuungsarbeit des Haushalts: während in Großstädten 71% auch (bzw. 10% ausschließlich) auf institutionelle Angebote zurückgreifen (können), sind dies in kleinen Orten lediglich 48%. Die geringer ausgebaute Betreuungsinfrastruktur wird hier (bzw. muss hier) mittels privater Arrangements ausgeglichen (werden).

Abbildung 58: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene, nach verschiedenen Merkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Die Nutzungsanteile institutioneller Formen sind in urbanen Gebieten deutlich höher

Um detaillierter auf Nutzungsanteile insbesondere bezüglich institutioneller Betreuungsformen eingehen zu können, ist das Alter der Kinder zu berücksichtigen. Denn die verschiedenen Betreuungsformen sind nur für bestimmte Altersgruppen relevant – im Kindergarten werden nur bis-6-Jährige betreut, die schulische Nachmittagsbetreuung/Hort sowie die Ganztagesesschule sind nur für schulpflichtige Kinder eine Betreuungsoption. Als Grundlage für die Bildung von „Nutzungsanteilen“ muss daher die Zahl jener Haushalte fungieren, in denen ein oder mehreren Kind/er im entsprechenden Alter leben.²⁷

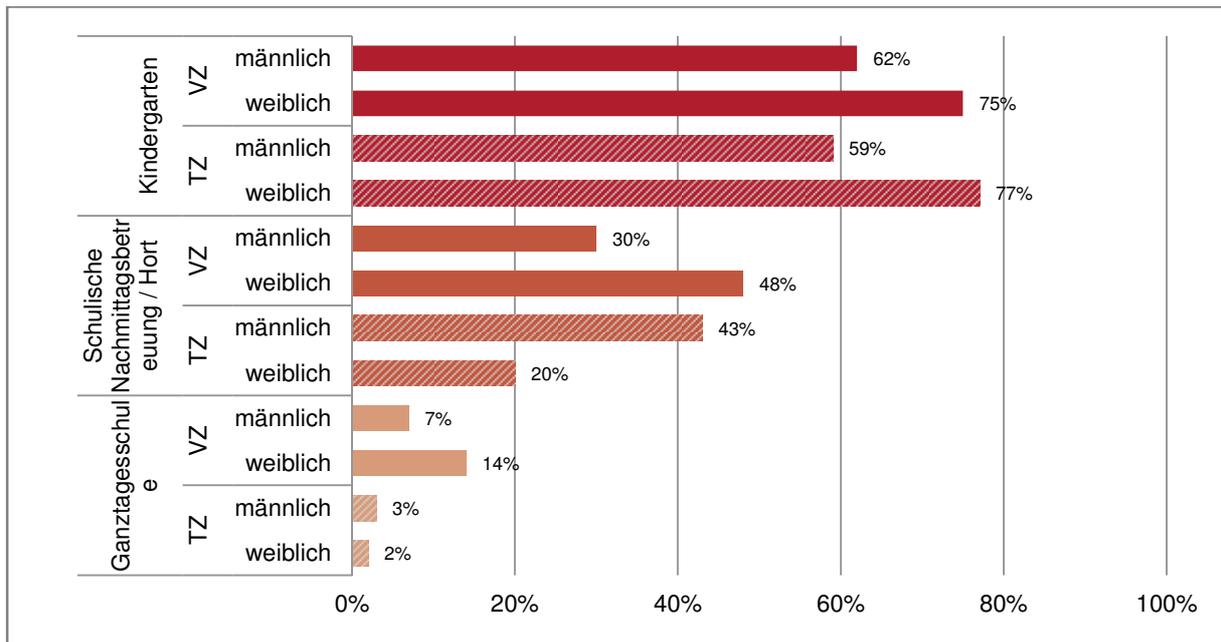
Generell ist zu sehen, dass die Nutzung institutioneller Angebote ab dem Schulalter der Kinder geringer ausfällt als bei jüngeren Kindern: Während von jenen Haushalten, in denen Kinder unter 6 Jahren leben, gut zwei Drittel einen Kindergarten in Anspruch nehmen, werden von Haushalten mit älteren Kindern die Angebote der schulischen Nachmittagsbetreuung/Hort oder die Ganztagesesschule wesentlich seltener genutzt (30% bzw. 7%, siehe Tabelle 118f im Anhang).

Die individuellen Faktoren werden hier wiederum durch die Haushaltsebene zum großen Teil ausgeglichen – zwischen Männern und Frauen bestehen wenig signifikante Unterschiede. Lediglich beim Kindergarten und damit beim Vorhandensein kleiner Kinder gilt für beide Arbeitszeitausmaße (Vollzeit/Teilzeit), dass Frauen das Angebot häufiger nutzen als Männer (Nutzungsanteil Kindergarten bei Respondentinnen 76%, bei Respondenten 62%)²⁸. Schulische Betreuungsformen (Ganztagesesschule, schulische Nachmittagsbetreuung, Hort), d.h. bei etwas älteren Kindern im Haushalt, werden von Vollzeitbeschäftigten generell häufiger genutzt als von Teilzeitbeschäftigten (siehe Abbildung 59). Der Geschlechterunterschied bei Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Nutzung schulischer Betreuungsformen ist signifikant: weibliche RespondentInnen nutzen diese weit häufiger als männliche, hier kann ein ähnlicher Zusammenhang angenommen werden wie er für den Kindergarten formuliert wurde. Bei Teilzeitbeschäftigten verhält es sich hingegen umgekehrt: Der Haushalt von befragten teilzeitbeschäftigten Männern greift häufiger auf diese institutionellen Formen zurück als bei den befragten Frauen. Hier spielt vermutlich das konkrete Arbeitszeitausmaß der Teilzeitbeschäftigten eine zentrale Rolle – Frauen sind häufiger mit weniger Stunden teilzeitbeschäftigt als Männer und haben so mehr Möglichkeiten zu einer privaten Betreuungsorganisation, während männliche Teilzeitbeschäftigung eher einer vollzeitigen Erwerbstätigkeit gleich kommt (siehe Kapitel 3).

²⁷ So wurden für die drei institutionellen Betreuungsformen die Ausprägungen „Nutzung“, „keine Nutzung“ und „nicht relevant“ gebildet. Die „Grenze der Relevanz“ und damit die Entscheidung über die Einbeziehung des Haushalts in die Gruppe, innerhalb derer der Nutzungsanteil errechnet wird, wurde beim Kindergarten mit unter 7 Jahren, bei den schulischen Formen mit über 5 Jahren definiert. 6-jährige Kinder geben daher beidem, schulischen und vorschulischen Betreuungsformen, eine grundsätzliche Relevanz für den Haushalt. Die Nutzung einer Form löscht die Relevanz dieses Kindes für die andere Form.

²⁸ Gerade bei kleinen Kindern im Haushalt leben Männer häufiger in einer Haushaltskonstellation mit einem/r nicht-erwerbstätigen PartnerIn als Frauen (siehe Kapitel 2). Wenn also Frauen mit kleinen Kindern erwerbstätig sind, hat die institutionelle Betreuung im Kindergarten einen höheren Stellenwert als bei Männern. Das gilt auch bei einer („nur“) teilzeitigen Beschäftigung der Respondentin.

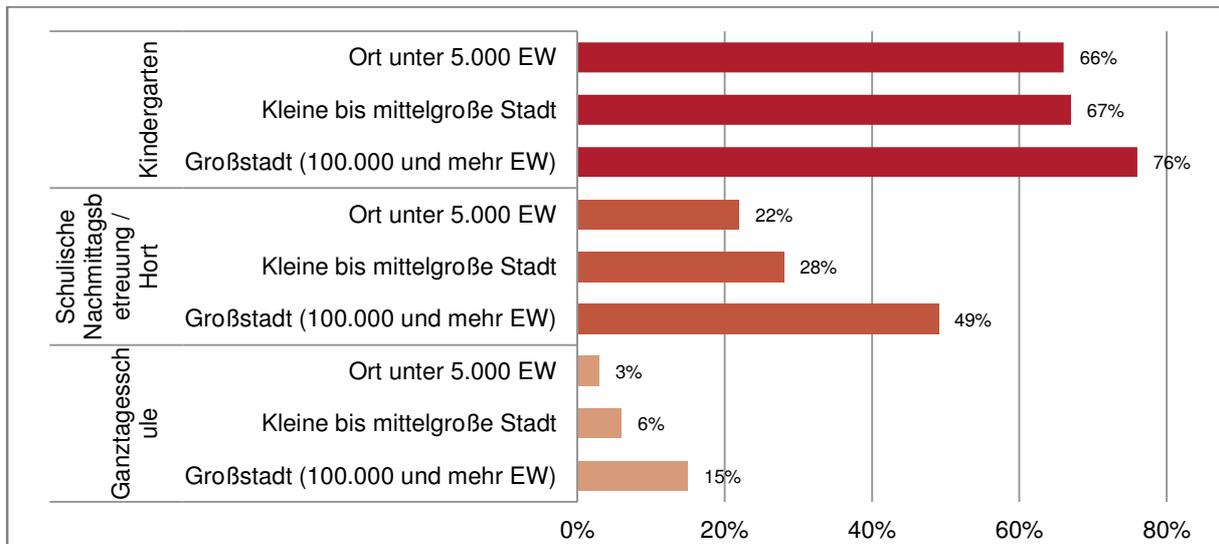
Abbildung 59: Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsformen im Haushalt, nach Arbeitszeit und Geschlecht der Befragten



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Ganztageschule und schulische Nachmittagsbetreuung/Hort Interviews n= 413, Kindergarten n=290

Die folgende Abbildung 60 nimmt nun die strukturellen, konkret regionalen Aspekte in den Blick. Eine zentrale Rolle bei der Nutzung institutioneller Angebote spielt – wie bereits angesprochen und an der Abbildung deutlich erkennbar – die Region bzw. die bestehenden Infrastrukturen in der Region: die schulische Nachmittagsbetreuung sowie die Ganztageschule sind vor allem in den Großstädten ein Thema, der Nutzungsanteil in den ländlichen und kleinstädtischen Gebieten ist – mitbedingt durch die geringere Versorgungsdichte mit institutionellen Betreuungseinrichtungen – maßgeblich geringer.

Abbildung 60: Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsformen im Haushalt, nach Wohnort



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Ganztageschule und schulische Nachmittagsbetreuung/Hort Interviews n= 413, Kindergarten n=290, n miss=2

5.2 Betreuung der Kinder in Ferienzeiten

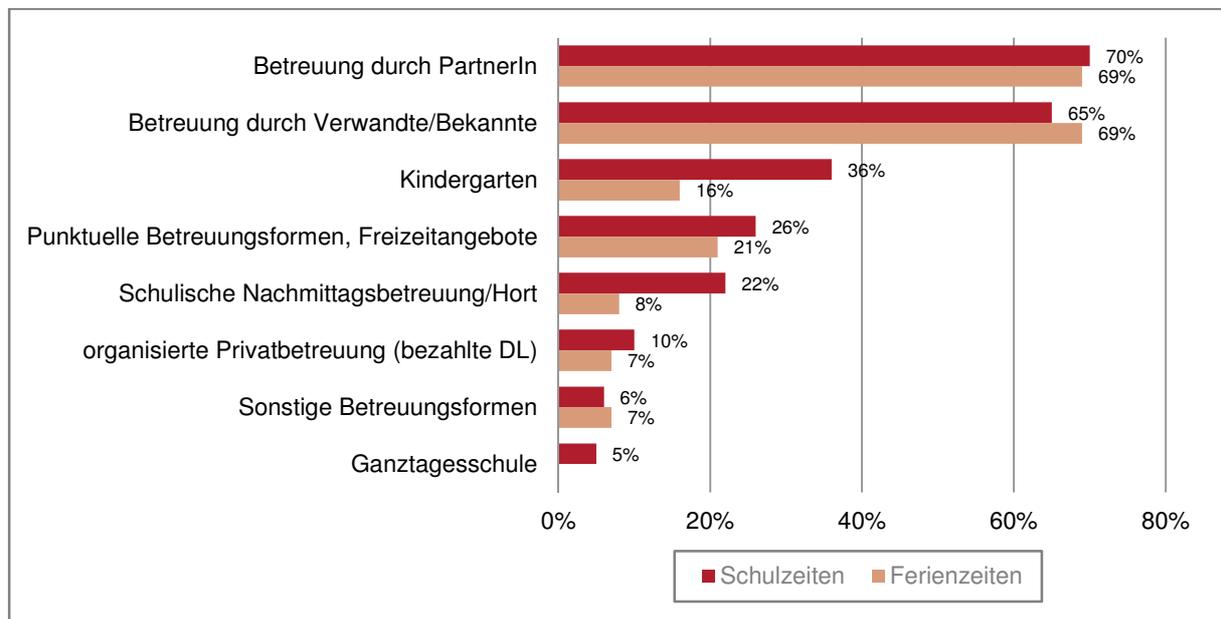
Die Schulferien stellen berufstätige Eltern oft vor große Herausforderungen, da diese in Summe (Weihnachts-, Semester-, Oster- und Sommerferien) viel länger sind als der gesetzliche Urlaubsanspruch der berufstätigen Mütter und Väter abdecken würde. Gleichzeitig schließen auch institutionelle Betreuungsformen in den Schulferien ihre Tore und die Organisation der Kinderbetreuung verschiebt sich weiter in den privaten Bereich.

Bedeutung institutioneller Angebote in den Ferien halbiert

Um die Ferienbetreuung der Befragten abbilden zu können, wurde die Nutzung derselben Betreuungsformen wie für die Schulzeit abgefragt: Haben Sie für Ihre Kinder in den Ferienzeiten des letzten Schuljahres die folgenden Betreuungsformen genutzt? Wieder sind also die auf Haushaltsebene in Anspruch genommenen Betreuungsformen – in der Logik von Mehrfachantworten – abgebildet. Ähnlich wie während der Schulzeit spielen die Betreuung durch den/die PartnerIn (insb. für Männer: 82%, vs. 54% der Frauen) sowie die Betreuung durch Verwandte und Bekannte (insb. für Frauen: 77%, vs. 61% der Männer) die zentrale Rolle bei der Betreuungsorganisation des Haushalts (siehe Tabelle 120 im Anhang). Die folgende Abbildung 61 stellt einander die Nutzungswerte der jeweiligen Betreuungsformen im Schuljahr und in den Ferienzeiten gegenüber. Dass hierbei kaum maßgebliche Unterschiede auffallen, unterstreicht die große Bedeutung privater Betreuungsformen auch bereits während des Schuljahres – diese Konstellationen fungieren offenbar auch als tragfähige Basis für die Organisation der Ferienbetreuung.

Die institutionellen Angebote Kindergarten und Hort allerdings verlieren in den Ferienzeiten stark an Bedeutung – die Nutzungswerte halbieren sich. Dies wird auf die Schließzeiten vieler Einrichtungen in den Schulferien zurückzuführen sein. Für Kinder, die Ganztageschulen besuchen, bestehen von dieser Seite her während der Ferien gar keine Betreuungsmöglichkeiten.

Abbildung 61: Inanspruchnahme der unterschiedlichen Betreuungsformen im Haushalt in den Schul- und Ferienzeiten, jeweils Mehrfachnennungen möglich



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Die reduzierte Bedeutung institutioneller Formen in den Ferien wird auch an der folgenden Abbildung 62 deutlich, für die parallel zum vorigen Abschnitt die Betreuungsformen in institutionelle (Kindergarten und Hort) und private (durch PartnerIn, durch Verwandte/Bekannte, durch organisierte Privatbetreuung/bezahlte Dienstleistung, durch punktuelle Angebote²⁹ oder sonstige Betreuungsformen) unterteilt wurden und die Konstellation auf Haushaltsebene errechnet wurde.

Stellt man einander nun die Betreuungskonstellationen in den Schul- und Ferienzeiten gegenüber, veranschaulichen die ersten beiden Balken die etwa halbierte Nutzung institutioneller Angebote in den Ferien: rein institutionelle Kinderbetreuung geht von 5% in der Schulzeit auf 2% in den Ferienzeiten zurück, gemischt institutionell-private Betreuung von 50% auf 20%. Dieser grundsätzliche Rückgang institutioneller Betreuungsformen betrifft alle Teilgruppen (Alleinerzieherinnen, städtische Regionen, etc.) Hier ist noch einmal auf die Schließzeiten vieler Betreuungseinrichtungen während der schulfreien Zeiten zu verweisen.

Die Zusammenhänge mit strukturellen Haushaltsmerkmalen bestehen bei der Ferienbetreuung parallel zur Betreuung während des Schuljahres, wobei sich die Situation besonders für Alleinerzieherinnen erschwert: war der Anteil derer mit rein institutioneller Betreuung während des Schuljahres gut vier Mal so hoch wie auf Gesamtebene, ist er in den Ferienzeiten sechs Mal so hoch – die fehlende partnerschaftliche Unterstützung lässt die Angewiesenheit auf institutionelle Angebote wachsen.

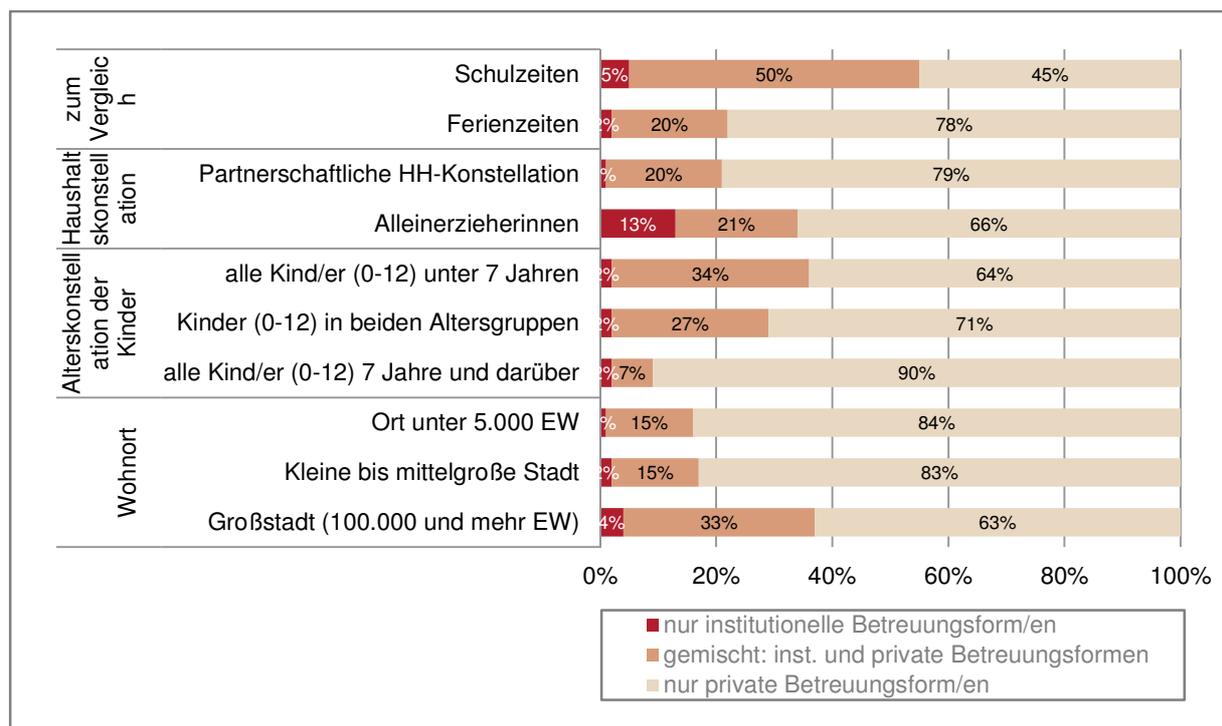
Aber ebenso wie in der Schulzeit ist die Nutzung institutioneller Angebote für Kinder unter sechs Jahren vergleichsweise häufiger und nimmt bei ausschließlich schulpflichtigen Kindern merklich ab. Ebenso wird institutionelle Ferienbetreuung in großstädtischen Umgebungen

²⁹ Diese können zwar – gerade in den Ferien – „institutionellen“ Charakter haben (vor allem durch längere Dauern, bspw. Sommerlager), sind aber doch recht verschieden von den bislang als „institutionelle“ Angebote gefassten Einrichtungen und daher den privaten Betreuungsinitiativen zugerechnet.

häufiger in Anspruch genommen als in ländlichen Regionen – hier sind unter Umständen mehr „Ausweichmöglichkeiten“ auf andere Institutionen möglich, wenn die ursprüngliche Betreuungseinrichtung in den Ferien schließt.

Betrachtet man darüber hinaus den Zusammenhang zwischen Betreuungsformen und der Zufriedenheit mit der betrieblichen Vereinbarkeitskultur, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede (siehe Tabelle 123 im Anhang). Allerdings zeigt sich in der Tendenz, dass Personen, die auf eine schulische Nachmittagsbetreuung oder eine Privatbetreuung zurückgreifen müssen, weitaus unzufriedener mit ihrer betrieblichen Vereinbarkeitskultur sind.

Abbildung 62: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene in den Ferienzeiten, nach verschiedenen Merkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=24; Haushaltskonstellation n=555, n miss=23; Wohnort n miss=26

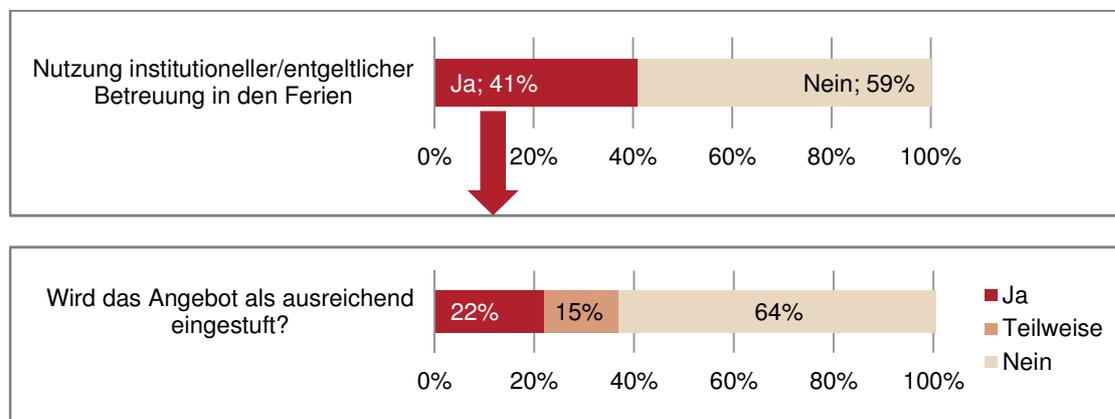
Für rund zwei Drittel der NutzerInnen institutioneller und/oder anderer entgeltlicher Betreuung in den Ferien waren diese ausreichend

Wie schätzen Elternteile die Versorgungssituation ein, die in den Ferien institutionelle Angebote (Kindergarten, Hort) und/oder andere organisierte Angebote (organisierte Privatbetreuung/bezahlte Dienstleistung, organisierte Freizeitangebote) nutzten? Das betrifft 41% der Befragten (siehe Tabelle 120ff im Anhang). Von diesen NutzerInnen halten 64% diese Angebote für ausreichend, weitere 15% für teilweise ausreichend. 22%, das heißt gut jede/r fünfte NutzerIn dieser Angebotsformen meint aber, dass diese nicht ausreichend waren (siehe Abbildung 63). Diese Einschätzung ist dabei mit keinen sozialstatistischen Merkmalen in einen statistisch signifikanten Zusammenhang zu bringen (Geschlecht, Region, Haushaltskonstellation, Alter der Kinder, etc.).

Von jenen insgesamt 37% der NutzerInnen, die die institutionellen und entgeltlichen Angebote in den Ferien als nicht ganz ausreichend erlebten, musste der Großteil von 79% ungeplan-

ten Urlaub nehmen (selbst oder der/die PartnerIn), um auftretende Betreuungslücken zu füllen – berechnet auf die Gesamtgruppe der NutzerInnen dieser Einrichtungen entspricht dies einem Anteil von 29%. Also gut jeder vierte Haushalt, der in den Ferien institutionelle/entgeltliche Angebote in Anspruch nahm, musste aufgrund einer unzureichenden Bedarfsdeckung Urlaubstage zur Überbrückung von Betreuungslücken nehmen.³⁰ Für etwa die Hälfte der davon Betroffenen – unabhängig des Geschlechts – war es im Betrieb schwierig, den Urlaub zu der geplanten Zeit zu nehmen (siehe Tabelle 129f im Anhang). Das hauptsächliche Problemfeld dabei war, dass der/die ArbeitgeberIn nicht mit der geplanten Zeit einverstanden war (Betriebsurlaub zu anderer Zeit, zu viele KollegInnen auch auf Urlaub, etc.). Weiters ist zu nennen, dass der Urlaub oder jener des Partners/ der Partnerin schon verbraucht war, oder ein anderer Engpass bei den MitarbeiterInnen (bspw. krankheitsbedingt) herrschte.

Abbildung 63: Nutzung institutioneller Betreuung in den Ferienzeiten und Bedarfsdeckung auf Seiten der NutzerInnen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews Nutzung n=567; Bedarfsdeckung n= 228, n miss=5.

5.3 Bedarf nach ganztägiger institutioneller Betreuung

Einen Bedarf nach einer ganztägigen institutionellen Betreuung bringen insgesamt 38% aller Befragten zum Ausdruck: also mehr als jede dritte erwerbstätige Person, die Kinder zwischen 0 und 12 Jahren im Haushalt betreut, wünscht sich explizit ein ganztägiges Betreuungsangebot. Weitere 13% zeigen sich mit der Antwort „teilweise“ einer institutionellen Betreuung auch nicht gänzlich verschlossen, weitere 8 % der Befragten haben ihr Kinder bzw. ihre Kinder in einer Ganztagsbetreuung (siehe Abbildung 64). Letzteres Ergebnis belegt die große Diskrepanz zwischen dem geringen Vorhandensein eines ganztägigen Betreuungsangebots und dem quer durch alle Teilgruppen beträchtlichen Anteil derer, die sich diese wünschen.

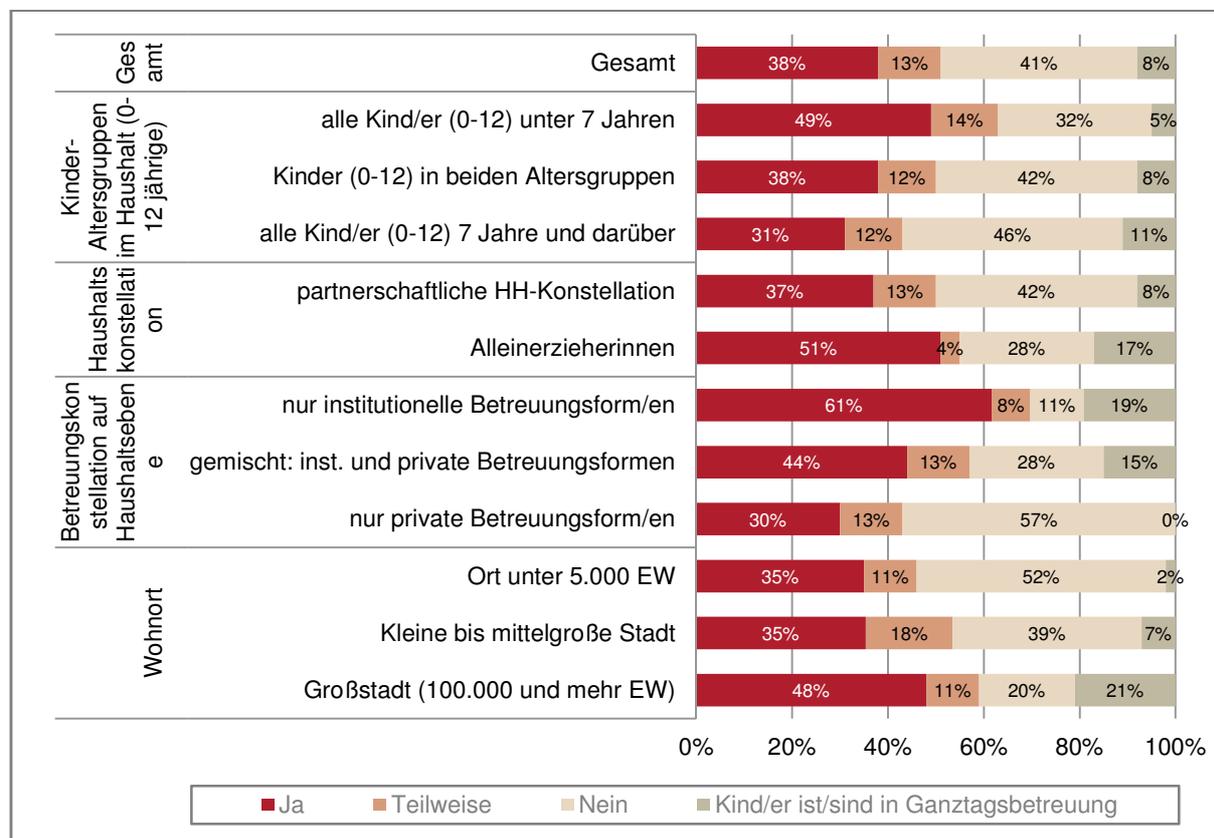
Eine ganztägige institutionelle Betreuung ist vor allem ein städtisches Phänomen: Mit zunehmendem Grad der Urbanisierung steigt nicht nur der Anteil an Personen, die ihre Kind/er bereits in einer Ganztagsbetreuung haben, sondern auch jener der Personen, die sich diese Form der institutionellen Betreuung wünschen.

³⁰ Eine Berechnung auf die Gruppe aller Befragten erscheint nicht legitim, da den Nicht-NutzerInnen dieser Angebote die Frage nach der ausreichenden Bedarfsdeckung durch diese Angebote nicht gestellt wurde.

Für einzelne Teilgruppen stellt sich ein ganztägiges institutionelles Angebot überdurchschnittlich stark als attraktives Angebot zur Organisation der Betreuung dar: Dies sind etwa Personen, die kleine Kinder betreuen (49% derer, deren Kinder alle im vorschulischen Alter sind – dies kann als Wunsch nach ganztägigen Kindergartenplätzen gelesen werden), auch sind es Alleinerzieherinnen (51%), GroßstadtbewohnerInnen (48%) sowie jene, die ihre Kinderbetreuung schon jetzt rein auf institutioneller Basis organisieren: sie haben vermutlich kaum private Betreuungsressourcen zur Verfügung und würden daher ein durchgängiges, ganztägiges Betreuungsangebot begrüßen (61%).

Betriebliche und beschäftigungsbezogene Merkmale hingegen stehen in keinen signifikanten Zusammenhängen mit dem Wunsch nach einer institutionellen Ganztagesbetreuung (siehe Tabelle 132 im Anhang). Zu erwähnen ist allenfalls, dass mit steigender Unzufriedenheit mit der betrieblichen Vereinbarkeitskultur der Wunsch nach ganztägigen institutionellen Betreuungsangeboten etwas ansteigt.

Abbildung 64: Wunsch nach ganztägigem Betreuungsangebot, nach persönlichen und Haushaltsmerkmalen



Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=5; Wohnort n miss=6; Betreuungskonstellation im HH n miss=9; Haushaltskonstellation n =555, n miss=5

5.4 Zwischenfazit

Der Blick auf die Organisation der Kinderbetreuung war bei dieser Befragung offen und berücksichtigte verschiedenste Betreuungsformen. Die Befunde unterstreichen, dass bei der Beschreibung der Kinderbetreuung die Referenz auf die Haushaltsebene wesentlich ist, und dass vor allem private Betreuungsressourcen wesentlich für die Gestaltung der Betreuungs-

organisation sind. In der Erhebung wurden neben den institutionellen Betreuungsformen (wie Kindergarten für Vorschulkinder, schulische Nachmittagsbetreuung/Hort oder Ganztageschule) auch private Betreuungsformen angesprochen: die private Betreuung durch den/die PartnerIn, durch Verwandte und Bekannte, in organisierter Form etwa mittels Tagesmutter oder Au-Pair, bis hin zu punktuellen Freizeitangeboten wie Jugendzentren, Vereinen oder kommunalen Einrichtungen.

Private Betreuungsressourcen bilden in der Praxis die zentrale Säule der Kinderbetreuung: In 70% aller Fälle übernehmen (auch) der/die PartnerIn, in 65% (auch) Verwandte und Bekannte Betreuungsaufgaben. Jenen Müttern und Vätern, die nicht in partnerschaftlichen Haushaltskonstellationen leben, sondern alleinerziehend sind, fehlt demnach eine ganz entscheidende Betreuungsressource.

Die privaten Betreuungsmöglichkeiten sind geschlechtsspezifisch ungleich verteilt: Da erwerbstätige Männer häufiger mit einem/r nicht-erwerbstätigen PartnerIn zusammen leben als erwerbstätige Frauen das tun, verfügen sie damit weit häufiger über die Betreuungsmöglichkeit „durch den/die PartnerIn“. Frauen hingegen sind bei der Betreuungsorganisation in höherem Maße als Männer auf die Hilfe von Verwandten und Bekannten angewiesen.

Institutionelle Betreuungsangebote sollen die erwerbstätigen Väter und Mütter in puncto Vereinbarkeit unterstützen. Nur in 5% der Fälle ist aber eine rein institutionelle Kinderbetreuung gegeben, sehr häufige Arrangements sind rein private sowie gemischte Betreuungskonstellation. Die Nutzung bzw. Inanspruchnahme institutioneller Angebote steht dabei mit verschiedenen strukturellen Aspekten in Zusammenhang. Zwei geschlechterunabhängige Elemente sind dabei

- das Alter der Kinder: Der Nutzungsanteil des Kindergartens ist – nicht zuletzt aufgrund des verpflichtenden letzten Kindergartenjahres – sehr hoch, und Haushalte mit Kind/ern unter sechs Jahren nutzen zu rund 70% und mehr institutionelle Angebote. In Haushalten mit ausschließlich älteren Kindern liegt dieser Anteil halb so hoch.
- der Urbanisierungsgrad: eine bessere Verfügbarkeit institutioneller Angebote in (groß-)städtischen gegenüber ländlichen Gebieten zeigt sich in wesentlich höheren Nutzungsanteilen: Während in Großstädten 71% auch auf institutionelle Angebote zurückgreifen (können), sind dies in kleinen Orten lediglich 48%. Die geringer ausgebaute Betreuungsinfrastruktur wird hier (bzw. muss hier) mittels privater Arrangements ausgeglichen (werden).

Geschlechterspezifisch verteilt zeigt sich die Nutzung institutioneller Angebote in Zusammenhang mit dem Arbeitszeitausmaß.

- Schulische Betreuungsformen (Ganztageschule, schulische Nachmittagsbetreuung, Hort) werden von Vollzeitbeschäftigten generell häufiger genutzt als von Teilzeitbeschäftigten.
- Bei Vollzeitbeschäftigten ist die Nutzung institutioneller Betreuungsformen für Frauen von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer (die stärker über private Betreuungsressourcen verfügen). Bei Teilzeitbeschäftigten verhält es sich hingegen umgekehrt: der Haushalt von befragten teilzeitbeschäftigten Männern greift häufiger auf institutionelle Formen zurück als bei den befragten Frauen, wobei das konkrete Teilzeit-Ausmaß eine Rolle spielen wird.

In den **Ferienzeiten** verlagert sich die Betreuungsorganisation weiter in den privaten Bereich. Wiederum sind die privaten Betreuungsarrangements durch den/die PartnerIn und/oder Verwandte und Bekannte die tragenden Bestandteile, die Nutzung institutioneller Betreuungsformen halbiert sich dabei – dies wird auf die Schließzeiten vieler Einrichtungen in den Schulferien zurückzuführen sein.

Einen **Bedarf nach einer ganztägigen institutionellen Betreuung** bringen insgesamt 38% aller Befragten zum Ausdruck: also mehr als jede dritte erwerbstätige Person, die Kinder zwischen 0 und 12 Jahren im Haushalt betreut, wünscht sich explizit ein ganztägiges Betreuungsangebot. Demgegenüber steht der geringe Anteil von insgesamt nicht mehr als 8% der Befragten, die Ganztagsbetreuung für ihr Kind/ihre Kinder in Anspruch nehmen. Den Wunsch nach einem ganztägigen Betreuungsangebot äußern verstärkt Alleinerzieherinnen sowie Personen in städtischen Gebieten.

6 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung steht die Frage, unter welchen – insbesondere betrieblichen – Rahmenbedingungen Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bewerkstelligen haben. Dazu wurde eine repräsentative telefonische Befragung von rund 570 Beschäftigten aus der Privatwirtschaft durchgeführt, die mit zumindest einem Kind unter 12 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben. Themen waren vor allem die aus Sicht der Befragten hinderlichen und förderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung: punkto Arbeitszeit, betrieblicher Vereinbarkeitskultur und Fördermaßnahmen sowie der Praxis der Pflegefreistellung. Abgerundet wurde die Befragung mit der Erhebung der (institutionellen) Betreuungsbedingungen, speziell auch in den Ferienzeiten.

Auch wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen für die Unterstützung oder Behinderung der Vereinbarkeit vom einzelnen Betrieb gestaltet werden, spielt der gesellschaftspolitische, ökonomische und institutionelle Kontext eine wichtige Rolle, ebenso gesetzliche, kollektivvertragliche und betriebsrätliche Regelungen und Aushandlungsprozesse. Einige dieser Kontextbedingungen finden Eingang in die Untersuchung – beispielsweise inwiefern relativ neue legislative Maßnahmen wie die Elternteilzeit oder Regelungen rund um die Pflegefreistellung in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden. Eine Vielzahl dieser Bedingungen wirken allerdings im Hintergrund und können im Rahmen der Befragung nicht expliziert werden.

Zentral ist hier jedoch festzuhalten, dass vermeintlich individuelle Aushandlungsprozesse zu Arbeits(zeit)bedingungen sowie innerfamiliäre Aushandlungsprozesse darüber, wer in welchem Ausmaß für Kinderbetreuung und/oder monetäre Absicherung zuständig ist, nicht als individuelle, sondern zutiefst von sozio-ökonomischen Entwicklungen getragene Prozesse angesehen werden müssen. Gerade unter dem Blickwinkel geschlechtskonnotierter unterschiedlicher Positionen und Rollenzuschreibungen von Frauen und Männern im Bereich der bezahlten und unbezahlten Arbeit ist die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung daher immer auch vor dem Kontext der rezenten Entwicklungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu diskutieren. Hier bildet der Umstand, dass sich Österreich Richtung „1½-VerdienerInnen-Haushalte“ entwickelt hat, die aktuelle Hintergrundfolie für die Vereinbarung von Beruf und Familie – das heißt bei Paarkonstellationen mit Kind(ern) arbeitet sehr häufig eine Person (zumeist der Mann) Vollzeit und eine Person (zumeist die Frau) Teilzeit. Dieses Modell prägt sehr stark die betriebliche Wahrnehmung, für wen Vereinbarkeit in welchem Ausmaß relevant sein könnte, egal wie die aktuelle Situation tatsächlich aussieht. Auch „2-Vollzeit-VerdienerInnen-Haushalte“, Alleinerziehende, Männer mit Betreuungsambitionen oder Haushalte, in welchen Frauen, die Haupterwerbsverdienerinnen sind, sind sehr oft mit dieser Folie und daher mit spezifischen Bedingungen konfrontiert.

Im Folgenden erfolgt auf Basis dieser einleitenden Bemerkungen eine Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der repräsentativen Befragung erwerbstätiger Mütter und Väter.

6.1 Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede ist bei der Frage der Vereinbarkeit zentral, um eine Perpetuierung dieser zu verhindern

Die Möglichkeiten und das Ausmaß der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung hängt von strukturellen, betrieblichen, familialen und persönlichen Umständen ab, die – wie zahlreiche Studien zeigen – unterschiedlich geschlechtsspezifisch konnotiert sind. Daher sind

auch die Vereinbarkeitmöglichkeiten von Beruf und Kinderbetreuung kein geschlechtsneutrales Feld, sondern werden von jeweils spezifischen Realisierungsmöglichkeiten, Umständen und Dispositionen beeinflusst.

So verdeutlicht die aktuelle Befragung einmal mehr, dass sich die Erwerbsintegration berufstätiger Mütter und Väter deutlich unterscheidet:

- 62% der befragten Mütter mit Kinderbetreuungspflichten arbeiten in Teilzeit, gegenüber 4% der befragten Väter,
- gibt es zwei Erwerbseinkommen in einer elterlichen Partnerschaft, beruht dies zu 71% auf einem Vollzeit- und einem Teilzeiterwerbsverhältnis; dass beide PartnerInnen Vollzeit arbeiten ist nur bei 25% der DoppelverdienerInnen-Haushalte der Fall, beide in Teilzeit bei 4%,
- zudem sinkt der Anteil der DoppelverdienerInnen-Haushalte bei drei und mehr Kindern deutlich ab,
- 87% der befragten Mütter und 16% der befragten Väter hatten ihre Erwerbstätigkeit bei ihrem jüngsten Kind unterbrochen,
- Frauen und Männer sind auf unterschiedliche Branchen konzentriert, die mit unterschiedlichen Erwerbsbedingungen und – wie durch die Studie bestätigt wird – mit unterschiedlichen Vereinbarkeitsbedingungen verbunden sind; Männer arbeiten verstärkt in der Produktionsbranche, Frauen in spezifischen Dienstleistungsbranchen,
- Frauen mit Betreuungspflichten sind – vor allem in ländlichen Gebieten – aufgrund der oft notwendigen Wohnortnähe und gesuchten Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit mit einer starken Konzentration auf spezifische Branchen konfrontiert; so arbeiten 20% der befragten Mütter im Handel.

Unter anderem diese Erwerbsspezifika erwerbstätiger Mütter und Väter tragen zu großen Einkommensunterschieden bei:

- 4% der Väter und 44% der Mütter weisen ein Einkommen unter 1.301 Euro auf, davon betroffen sind auch 8% der vollzeitbeschäftigten Frauen,
- 59% der Männer verdienen zwischen 2.001 und 4.230 Euro, in diese Einkommensgruppe fallen nur 21% der Frauen (und 38% der vollzeitbeschäftigten Frauen),
- damit verknüpft ist eine ungleiche intrapartnerschaftliche Einkommensverteilung: nur 6% der Befragten berichten von einer egalitären intrapartnerschaftlichen Einkommensverteilung.

Erwähnenswert ist zudem das Faktum, dass fast alle befragten Väter in partnerschaftlichen Kontexten leben, während 13% der Mütter alleinerziehend sind.

Auch die privaten Betreuungsmöglichkeiten sind geschlechtsspezifisch ungleich verteilt:

- Da erwerbstätige Väter weitaus häufiger mit einem/einer nicht-erwerbstätigen oder in Teilzeit beschäftigten PartnerIn zusammen leben als umgekehrt, verfügen sie weitaus häufiger auch über Betreuungsmöglichkeiten durch den/die PartnerIn (86% der befragten Väter versus 53% der befragten Mütter).
- Berufstätige Mütter sind hingegen bei der Betreuungsorganisation in höherem Ausmaß auch auf die Hilfe von Verwandten und Bekannten (72% der Mütter versus 59% der Väter) sowie institutionelle Einrichtungen angewiesen.

Diese Bedingungen haben sowohl Auswirkungen auf die Aushandlungsprozesse auf Paar-/Elternebene hinsichtlich der Frage, wer in welchem Ausmaß für Kinderbetreuung zuständig ist bzw. wer in welchem Ausmaß bezahlte Erwerbsarbeit leistet, aber auch für die Verhandlungsposition der erwerbstätigen Mütter und Väter gegenüber den Betrieben.

Werden diese geschlechtsspezifischen Schieflagen bei der Frage der Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung nicht berücksichtigt, besteht die Gefahr, diese ständig zu reproduzieren und es den Beschäftigten auch nicht zu ermöglichen, diesen Schieflagen zu entkommen.

6.2 Betriebliche Arbeitszeitgestaltung als wesentlicher Faktor für die Erleichterung der Vereinbarkeit

Erwerbstätige Mütter und Väter mit Kindern unter 12 Jahren sind eine Gruppe am Arbeitsmarkt, die – in großer Abhängigkeit von vor allem der Branche, Betriebsgröße sowie des individuellen Arbeitszeitausmaßes – mit sehr unterschiedlichen Bedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sind.

So verdeutlicht die Erhebung, dass für viele Beschäftigte vor allem hinsichtlich der Arbeitszeitlage und der Planbarkeit der Arbeitszeiten Rahmenbedingungen existieren, die eine Vereinbarkeit erschweren, und im Speziellen für Männer überlange Arbeitszeiten bedingt durch Über- und Mehrstunden ein zusätzliches Hemmnis darstellen. Eine Erleichterung der Vereinbarkeit wird vor allem über selbstgesteuerte Flexibilitäten im Rahmen von Gleitzeitmodellen sowie eines Entgegenkommens einer Mehrzahl der Betriebe bei kinderbetreuungsbedingten Engpässen ermöglicht. Eine zusätzliche Absicherung stellen zudem Elternteilzeitvereinbarungen dar.

Überlange Arbeitszeiten vor allem vollzeitbeschäftigter Männer

Im Detail zeigt sich, dass Beschäftigte mit Kindern in einem durchaus als sehr hoch zu bezeichnenden Ausmaß Überstunden leisten:

- 35% regelmäßig, 42% manchmal und nur 24% nie,
- vor allem Väter in Vollzeitbeschäftigung sind davon besonders betroffen: 46%, also fast die Hälfte der befragten Väter, hat regelmäßig Überstunden zu leisten (im Vergleich dazu: von den männlichen Teilzeitbeschäftigten sind dies 27%, den weiblichen Vollzeitbeschäftigten 28% und den weiblichen Teilzeitbeschäftigten 21%),
- besonders wenn der/die PartnerIn nicht erwerbstätig ist – was in erster Linie Männer betrifft –, wird eine sehr hohe Anzahl an Überstunden geleistet: 40% der vollzeitbeschäftigten Personen, bei welchen der/die PartnerIn nicht erwerbstätig ist, arbeiten mehr als 10 Mehr- oder Überstunden pro Woche.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass je schief die intrapartnerschaftliche Verteilung der Normalarbeitszeit ist, desto höher ist der Druck auf die Person, die in besser bezahltem Erwerbsarbeitsleben verankert ist (also in der Regel der Mann) nicht nur Vollzeit zu arbeiten, sondern zusätzlich Mehr- und/oder Überstunden zu leisten.

Während Mehr- und Überstunden oft unter dem Fokus der Bedeutung als Gehaltsbestandteil (zumeist für Männer) diskutiert werden, zeigt sich, dass

- gerade für viele Teilzeitkräfte – nämlich 15% – gar keine Vergütung der Mehr- und Überstunden geleistet wird und auch jede zehnte Vollzeitarbeitskraft gibt dies an,
- rund 19% der Vollzeitbeschäftigten und 2% der Teilzeitbeschäftigten Überstundenpauschalen bzw. All-In-Klauseln haben und
- vor allem bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ein Ausgleich ohne Zuschläge üblich ist, aber auch für 36% der Vollzeitbeschäftigten,

- nur für rund ein Drittel der Befragten ein Ausgleich der Mehr- oder Überstunden mit Zuschlägen erfolgt³¹.

Nicht-klassische Arbeitszeitlagen betreffen – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – alle Beschäftigten

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung steht in engem Zusammenhang mit der Frage der Lage der Arbeitszeit. Institutionelle Betreuungsangebote sind auf eher klassische Arbeitszeitlagen ausgerichtet und auch private Betreuungsformen sind oft nicht beliebig verfügbare und ausweitbar. Nicht-klassische Arbeitszeitlagen zu Tagesrandzeiten (sehr zeitig in der Früh, spätabends) setzen entweder flexible PartnerInnen, Verwandte, Bekannte und/oder andere flexible Betreuungsformen voraus.

Dass nicht-klassische Arbeitszeitlagen bei erwerbstätigen Müttern und Vätern relativ weit verbreitet sind, verdeutlichen folgende Zahlen:

- Rund die Hälfte der Beschäftigten arbeitet auch zu nicht-klassischen Arbeitszeitlagen: an Tagesrandzeiten (34%), in Samstagsarbeit (27%), in Sonntagsarbeit (19%), in Nachtdienst (15%) sowie in Schicht-, Wechsel- und/oder Turnusdiensten (11%),
- vor allem die Sonntags- und Nachtarbeit wird hinsichtlich der Vereinbarkeitsoptionen von den Betroffenen am kritischsten eingestuft,
- weibliche Vollzeitbeschäftigte nennen ihre Arbeitszeitlage am häufigsten klassisch (51%), männliche Teilzeitbeschäftigte am seltensten (27%),
- insgesamt verweisen die Ergebnisse darauf, dass die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse bezogen auf die klassische Arbeitszeitlage sämtliche Arbeitszeitformen betrifft und auch von den Beschäftigten als solche wahrgenommen und eingestuft wird,
- ein Blick auf die Branchen sowie die Betriebsstruktur verweist auf die Breite des Phänomens, wenn auch deutliche branchenspezifische Unterschiede festgestellt werden können,
- für immerhin 34% der Befragten sind zudem die Arbeitszeiten nicht immer fix bekannt und damit die Koordination betreuerischer Aufgaben nicht längerfristig planbar, für 21% sind die Arbeitszeiten sogar weniger als 2 Wochen bekannt.

Gleitzeitmodelle ermöglichen gewisse Vereinbarkeitsflexibilitäten und sind vor allem bei Vollzeitbeschäftigten verbreitet

Gleitzeitmodelle stellen, insbesondere wenn es um „kleine“ Vereinbarkeitsflexibilitäten geht, eine Erleichterung im Leben von Müttern und Vätern dar. Hier zeigt die Befragung, dass

- über die Hälfte der teil- und vollzeitbeschäftigten Männer sowie der vollzeitbeschäftigten Frauen in Gleitzeit arbeiten und etwas weniger als die Hälfte der weiblichen Teilzeitkräfte bei relativ ausgeprägten Unterschieden bezüglich Branche und Betriebsgröße,
- 30% der Befragten mit Gleitzeitarbeit zudem keine fixen Kernzeiten haben,
- vor allem Gleitzeit die Möglichkeit bietet, „jederzeit“ kurzfristig auf Kinderbetreuungspflichten zu reagieren (für 75% der Befragten, die in Gleitzeitmodellen arbeiten),
- Personen in Gleitzeitmodell tendenziell mit der betrieblichen Vereinbarkeitskultur am zufriedensten sind, vor allem jene ohne fixe Kernzeiten.

³¹ Die Daten in diesem Abschnitt beziehen sich auf jene Personen, die regelmäßig Mehr- oder Überstunden leisten.

Quer über verschiedene Befragungsergebnisse liegend, kann im Rahmen dieser Erhebung die These unterstützt werden, dass Männer zwar seltener auf formelle Vereinbarkeitsstrategien (bspw. Elternteilzeit) zurückgreifen, aber dennoch in durchaus ähnlichem Ausmaß wie Frauen auf informellere Vereinbarkeitsmöglichkeiten, wie die Nutzung von Gleitzeit oder die Möglichkeit kurzfristig auf Kinderbetreuungsansprüche zu reagieren (wenn auch bei großen branchenspezifischen Unterschieden).

Elternteilzeit noch ausbaufähig

Da gerade teilzeitbeschäftigte Eltern eine Gruppe am Arbeitsmarkt sind, die abseits von finanziellen Aspekten, mit eher schwierigen Bedingungen konfrontiert sind, erscheint es wichtig, diese weitestgehend abzufedern. Mit der Elternteilzeit wurde hier ein Schritt in diese Richtung gesetzt, da diese gegenüber einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung einige Vorteile für die Beschäftigten hat, beispielsweise bezüglich Mitsprache hinsichtlich Arbeitszeitlage und Stundenausmaß sowie Kündigungsschutz. Die Befragung zeigt, dass

- 54% der Teilzeitbeschäftigten, die Anspruch auf eine Elternteilzeit haben, auch tatsächlich über eine solche Vereinbarung verfügen,
- während dies bei den Teilzeitbeschäftigten insgesamt 15% sind; das Vorhandensein eines Betriebsrates erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Elternteilzeitvereinbarung.

Die Zahlen verdeutlichen, dass Elternteilzeit zwar mittlerweile einen gewissen Stellenwert hat, aber durchaus noch ausgeweitet werden kann, vor allem bei jenen, die keinen formalen Anspruch haben. Hier kann der Betrieb auf freiwilliger Basis Elternteilzeit vereinbaren bzw. ist eine Ausweitung der Anspruchsvoraussetzungen generell überlegenswert.

Gute Bekanntheit der Ansprüche zur Pflegefreistellung vor allem bei Vollzeitbeschäftigten

Bezüglich der Pflegefreistellung positiv zu bewerten ist die Tatsache, dass

- rund zwei Drittel der Befragten die Ansprüche zur Pflegefreistellung bekannt sind,
- diese von Frauen und Männern in relativ ähnlichem Ausmaß in Anspruch genommen wird und
- von rund 90% der Befragten die Inanspruchnahme als nicht schwierig bezeichnet wird.

Bei der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung gibt es allerdings deutliche Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten: Während 48% der vollzeitbeschäftigten Frauen eine Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate in Anspruch nahmen, lag der Anteil bei den teilzeitbeschäftigten Frauen bei 27%. Auch hinsichtlich der Haushaltskonstellation gibt es Unterschiede: Rund die Hälfte der Alleinerziehenden nehmen die Pflegefreistellung in Anspruch, bei Personen in einer Paarkonstellation sind dies etwa ein Drittel.

Hinsichtlich der Gründe für die Inanspruchnahme zeigt sich deutlich, dass für Frauen hauptsächlich die Pflege des Kindes ausschlaggebend war, wohingegen von einem Großteil der Männer (42%) ein Betreuungsausfall angegeben wurde. Man kann demnach davon ausgehen, dass Männer häufig erst bei fehlender Betreuung einspringen, wohingegen die Pflege des Kindes für die Frauen selbstverständlicher zu sein scheint.

Kritisch einzustufen ist die Tatsache, dass

- rund drei Viertel der Personen, die im letzten Jahr eine Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, dabei aber mit dem gesetzlich möglichen Ausmaß nicht auskamen, nannten als Grund dass der Bedarf auf Seiten des Kindes/der Kinder größer ausfiel.

Hier scheint eine größere Flexibilität der Regelung überlegenswert.

6.3 Individuelle Reduzierung der Arbeitszeit versus einer partnerschaftlichen Aufteilung der Lohnarbeit

Angesichts der festgestellten realen Bedingungen für berufstätige Eltern am österreichischen Arbeitsmarkt – individuelle Arbeitszeitreduktion zumeist der Mütter, Vollzeit und zusätzlich Mehr- und Überstunden der Väter, gut verbreiteter Gleitzeit versus ebenfalls weit verbreiteter nicht-klassischer Arbeitszeiten – ist die Analyse partnerschaftlicher Vereinbarkeitsstrategien, das heißt im Wesentlichen einer anderen Gestaltung der Aufteilung der Lohn- und unbezahlten Arbeit ebenso schwierig wie jene nach den Bedingungen für DoppelverdienerInnen-Haushalte, wo beide PartnerInnen Vollzeit arbeiten.

Was im Rahmen dieser Befragung gesagt werden kann, ist dass

- die generelle Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten bei Personen aus Haushalten, wo beide PartnerInnen Vollzeit arbeiten, nicht grundsätzlich verschieden ist von jenen, wo ein/e PartnerIn in Vollzeit und ein/e in Teilzeit beschäftigt ist,
- vollzeitbeschäftigte Mütter am stärksten auf institutionelle Nachmittagsbetreuungsangebote bzw. Ganztagschulen zurückgreifen (können) und über betriebliche Gleitzeitmodelle verfügen,
- es in Österreich nicht üblich ist, dass beide PartnerInnen mit Kinderbetreuungspflichten gleichermaßen (leicht) die Arbeitszeit reduzieren, sondern nur ein/e PartnerIn (deutlich),
- die in Teilzeitbeschäftigung stehenden Personen punkto Arbeitszeit zufrieden sind, da diese – wird nicht auf die Einkommenssituation Bezug genommen – die Vereinbarkeit für beide PartnerInnen (den/die in Vollzeit und den/die in Teilzeit Stehende/n) erleichtert, es generell aber bemerkenswert ist, dass lediglich für 18% der teilzeitbeschäftigten Frauen Vollzeit generell nicht von Interesse ist und
- umgekehrt für rund ein Drittel der weiblichen wie männlichen Vollzeitbeschäftigten eine Reduktion der Arbeitszeit denkbar wäre, diese aber aus finanziellen Gründen nicht realisiert werden kann.

Sowohl die betriebliche Praxis als auch das (fehlende) institutionelle Angebot an Kinderbetreuung und gesellschaftlich-politische Normen unterstützen die Zementierung der 1½-ErnährerInnen-Haushalte und sind für andere Formen der Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit wenig förderlich. Andere Wege werden beispielsweise in Schweden eingeschlagen, wo nicht per se (Eltern-)Teilzeitbeschäftigung als der Königsweg zur Vereinbarung von Beruf und Kinderbetreuung (zumeist für Frauen) unterstützt wird, sondern eine betreuungspflichtenbedingte Arbeitszeitreduktion beider PartnerInnen: Eltern, die den übertragbaren Teil der Elternzeit hälftig untereinander aufteilen erhalten einen Bonus, um eine egalitäreren Zeitaufteilung zwischen den Geschlechtern zu fördern. Dieser Bonus kann für maximal 270 Tage bezogen werden und beträgt pro Kind maximal 13,500 SEK (€1,570) (vgl. Schwedisches Institut 2013).

6.4 Fördermaßnahmen und betriebliche Vereinbarkeitskultur für beide Geschlechter?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten kann seitens der Betriebe einerseits mit konkreten betrieblichen Fördermaßnahmen unterstützt werden, andererseits mit einer vereinbarkeitsfreundlichen Organisations- und Betriebskultur, die beispielsweise einer familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten oder ein Entgegenkommen bei der Urlaubsplanung.

Beide Bereiche wurden im Rahmen der Befragung erhoben, wobei sich die Tendenz zeigte, dass dort, wo es betriebliche Fördermaßnahmen gibt, auch insgesamt die Vereinbarkeitskultur seitens der Befragten etwas besser eingeschätzt wird.

Bezüglich der betrieblichen Fördermaßnahmen zeigt sich, dass

- jede/r fünfte/r Befragte angibt, dass es bei ihm/ihr spezifische Fördermaßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit gibt, verstärkt in Betrieben, wo ein Betriebsrat vorhanden ist sowie in Großbetrieben (von rund 40% der Befragten) sowie insbesondere in den Branchen Information und Kommunikation sowie Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (knapp 40% der Befragten),
- konkrete Fördermaßnahmen dabei sowohl
 - finanzielle Unterstützungen, Angebote des Betriebsrates und eines Betriebskindergartens umfassen (diese werden überwiegend von männlichen Beschäftigten, rund 10%, genannt) als auch
 - die Regelung, dass das Kind in die Arbeit mitgenommen werden kann, was vor allem von Frauen zu rund 10% genannt wird.

Hinsichtlich der betrieblichen Vereinbarkeitskultur – die unterschiedliche Aspekte wie Gestaltung des Urlaubs, familienfreundliche Arbeitszeitpolitik, Entgegenkommen des Unternehmens etc. umfasst – fällt die Einschätzung differenziert aus:

- Während das kollegiale Klima sowie die Möglichkeit den Kinderbetreuungspflichten entsprechend den Urlaub planen zu können generell sehr positiv und förderlich eingeschätzt werden (von 70% der Befragten),
- wird die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeit nur von 43% als sehr positiv wahrgenommen und
- auch die Frage, ob die Vereinbarkeit im Betrieb ernstgenommen wird, wird nur von rund der Hälfte der Befragten (53%) als sehr gegeben beantwortet.

Am wenigsten zufrieden sind Eltern von Kindern unterschiedlicher Altersgruppen sowie Alleinerziehende, da diese häufig mit den anspruchsvollsten Rahmenbedingungen punkto Vereinbarkeit konfrontiert sind.

Ein generell größeres Verständnis für die Beschäftigten mit Kinderbetreuungspflichten wird

- von rund einem Fünftel der Befragten als „sehr zutreffend“ bejaht, bei den Alleinerzieherinnen liegt der Anteil bei 37%,
- 12% wünschen sich zudem eine andere Arbeitszeitgestaltung (Anteil bei den Alleinerzieherinnen bei 26%).
- Auffallend sind die großen branchenspezifischen Unterschiede: Die höchsten Anteile an Personen, die sich sowohl mehr generelles Verständnis als auch eine andere Arbeitszeitgestaltung wünschen, finden sich in den Branchen Beherbergung und Gastronomie sowie in den männerdominierten Branchen Verkehr und Lagerei, Bau und Herstellung von Waren.

Gerade im Produktionsbereich besteht damit neben der Dienstleistungsbranche Beherbergung und Gastronomie aus Sicht der Befragten der deutlichste Änderungsbedarf Richtung bessere Vereinbarkeitsmöglichkeiten bzw. einem größeren Verständnis für Beschäftigte mit Betreuungspflichten. Diese Anliegen werden vor allem sehr deutlich von Männern in männerdominierten Branchen geäußert, in Branchen also, die traditionell noch weniger auf die Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten Rücksicht nehmen als dies in vielen Dienstleistungsbereichen geschieht.

Während frauendominierte Branchen schon ein Stückweit „vereinbarkeitsfreundlicher“ bewertet und nicht zuletzt aufgrund einer als kollegial wahrgenommenen Betriebskultur gewisse

Unterstützungsmuster wahrgenommen werden, fehlt dieser Schritt in vielen männerdominierten Branchen. Hier werden zwar relativ häufig monetäre Anerkennung der Elternschaft in Form einer finanziellen Unterstützung getroffen, aber die reale Vereinbarkeit scheint seltener Thema zu sein. Hier ist eine Conclusio, dass es nicht unbedingt nur die (männlichen) Beschäftigten sind, die angeblich nicht vereinbaren wollen, sondern oft die traditionellen branchenspezifischen Strukturen dies verhindern.

6.5 Alleinerzieherinnen als besonders vulnerable und wenig unterstützte Gruppe

Eine Gruppe, die quer über die verschiedenen Befragungsblöcke als jene aufgefallen ist, die sowohl den größten Veränderungsbedarf Richtung bessere Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung hat und sich auch mit den ungünstigsten Arbeitsbedingungen punkto Vereinbarkeit konfrontiert sieht, ist jene der Alleinerzieherinnen. So treffen viele der vorteilhafteren Arbeitsbedingungen punkto Vereinbarkeit in eingeschränktem Maße auf diese Gruppe zu:

- Nur 55% haben die Möglichkeit „jederzeit“ auf kurzfristige Kinderbetreuungspflichten zu reagieren (von den in einer Partnerschaft lebenden Personen sind dies 63%) und
- 45% arbeiten in Gleitzeitmodellen (im Vergleich dazu 53% der in einer Partnerschaft lebenden Personen).

Gerade dieser Gruppe, für die betriebliche Flexibilität und ein gewisses Entgegenkommen besonders wichtig wäre, stehen günstigere Bedingungen also in eingeschränkterem Ausmaß zur Verfügung, auch da diese Gruppe aufgrund wirtschaftlicher Notwendigkeit stärker dazu gezwungen ist „irgendeine Stelle“ anzunehmen, die oft eben keine günstigen Rahmenbedingungen aufweist.

Gleichzeitig arbeiten mehr Alleinerzieherinnen in Vollzeit und es stehen ihnen in der Regel weniger häufig Betreuungsressourcen des anderen Elternteils zur Verfügung.

Alleinerzieherinnen verorten daher einen deutlichen höheren Bedarf an Verbesserungen:

- 37% wünschen sich mehr Verständnis seitens der Betriebe und
- 51% ganztägige institutionelle Betreuungsformen.

Betriebliche und institutionelle Lösungsansätze wären für diese Gruppe besonders wichtig.

6.6 Weitere (institutionelle) Rahmenbedingungen: Bedeutung institutioneller Ganztagesbetreuung

Zusätzlich wurden die Organisation der Kinderbetreuung erhoben: Institutionelle Betreuungsformen (Kindergarten für Vorschulkinder, schulische Nachmittagsbetreuung/Hort oder Ganztageschule) wie auch private Betreuungsformen (private Betreuung durch den/die PartnerIn, durch Verwandte und Bekannte, in organisierter Form etwa mittels Tagesmutter oder Au-Pair, bis hin zu punktuellen Freizeitangeboten wie Jugendzentren, Vereinen oder kommunalen Einrichtungen).

Die Auswertung zeigt, dass sich die Kinderbetreuung zumeist aus privaten und institutionellen Arrangements zusammensetzt und die Nutzung bzw. Inanspruchnahme institutioneller Angebote dabei mit verschiedenen strukturellen Aspekten in Zusammenhang steht.

Zwei geschlechterunabhängige Elemente sind dabei:

- Das Alter der Kinder: Der Nutzungsanteil des Kindergartens ist sehr hoch, und Haushalte mit Kind/ern unter sechs Jahren nutzen zu rund 70% und mehr institutionelle Angebote. In Haushalten mit ausschließlich älteren Kindern liegt dieser Anteil halb so hoch,
- der Urbanisierungsgrad: Eine bessere Verfügbarkeit institutioneller Angebote in (groß-)städtischen gegenüber ländlichen Gebieten zeigt sich in wesentlich höheren Nutzungsanteilen. Während in Großstädten 71% auch auf institutionelle Angebote zurückgreifen (können), sind dies in kleinen Orten lediglich 48%. Die geringer ausgebaute Betreuungsinfrastruktur wird hier (bzw. muss hier) mittels privater Arrangements ausgeglichen (werden).

Geschlechterspezifisch verteilt zeigt sich die Nutzung institutioneller Angebote in Zusammenhang mit dem Arbeitszeitausmaß:

- Schulische Betreuungsformen (Ganztageschule, schulische Nachmittagsbetreuung, Hort) werden von Vollzeitbeschäftigten generell häufiger genutzt als von Teilzeitbeschäftigten.
- Bei Vollzeitbeschäftigten ist die Nutzung institutioneller Betreuungsformen für Frauen von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer (die stärker über private Betreuungsressourcen insbes. durch den/die PartnerIn verfügen). Bei Teilzeitbeschäftigten verhält es sich hingegen umgekehrt: Der Haushalt von befragten teilzeitbeschäftigten Männern greift häufiger auf institutionelle Formen zurück als bei den befragten Frauen.

In den Ferienzeiten verlagert sich die Betreuungsorganisation noch weiter in den privaten Bereich. Wiederum sind die privaten Betreuungsarrangements durch den/die PartnerIn und/oder Verwandte und Bekannte die tragenden Bestandteile, die Nutzung institutioneller Betreuungsformen halbiert sich dabei – dies wird auf die Schließzeiten vieler Einrichtungen in den Schulferien zurückzuführen sein. Gut jeder vierte Haushalt, der in den Ferien institutionelle/entgeltliche Angebote in Anspruch nahm, musste aufgrund einer unzureichenden Bedarfsdeckung Urlaubstage zur Überbrückung von Betreuungslücken nehmen, was für etwa die Hälfte der davon Betroffenen – unabhängig des Geschlechts – im Betrieb schwierig war.

Einen Bedarf an einer ganztägigen institutionellen Betreuung bringen insgesamt 38% aller Befragten zum Ausdruck: also mehr als jede dritte erwerbstätige Person, die Kinder zwischen 0 und 12 Jahren im Haushalt betreut, wünscht sich explizit ein ganztägiges Betreuungsangebot. Demgegenüber steht der geringe Anteil von insgesamt nicht mehr als 8% der Befragten, die eine institutionelle Ganztagsbetreuung für ihr Kind/ihre Kinder in Anspruch nehmen. Den Wunsch nach einem ganztägigen Betreuungsangebot äußern verstärkt Alleinerzieherinnen sowie Personen in städtischen Gebieten.

7 Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich (2013): Gender und Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Informationen nach Berufsbereichen. Wien
- Auer, Manfred (2005): Verantwortung in Männerhand – Rollen von Vätern in der Vereinbarkeit. In: Beham, Martina, Werneck, Harald & Pfalz, Doris (Hrsg.): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen: Psychosozial-Verlag, 28-36
- Beermann, Beate (2010): Verdichtung, Verlängerung und Flexibilisierung. In: Groß, Hermann & Seifert, Hartmut (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin
- Behning, Ute (2004): Arbeit und Arbeitsteilung. In: Rosenberger, Sieglinde & Sauer, Birgit (Hrsg.), Politikwissenschaft und Geschlecht Wien, 191-210
- Bergmann, Nadja, Gutknecht-Gmeiner, Maria, Wieser, Regine & Willsberger, Barbara (2004a): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Wien: AMS report 38
- Bergmann, Nadja, Fink, Marcel, Graf, Nikolaus, Hermann, Christoph, Mairhuber, Ingird, Sorger, Claudia & Willsberger, Barbara (2004b): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien: Studie im Auftrag der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen
- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2005): Qualitätskriterien für Teilzeitbeschäftigung – ein Widerspruch in sich? In: Lepperhoff, Julia, Satilmis, Ayla & Scheele, Alexandra (Hrsg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 116-130
- Bergmann, Nadja, Prenner, Peter & Sorger, Claudia (2005): Geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle. Wien: Studie im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien
- Bergmann, Nadja, Papouschek, Ulrike & Sorger, Claudia (2010): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position der Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele. Wien: Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst
- Bergmann, Nadja & Sorger, Claudia (2013): Country Fiches on Gender Equality and Policy Developments. Austria. Wien: Country Fiches im Auftrag von ENEGE – European Network of Experts on Gender Equality
- Bergmann, Nadja, Scambor, Christian & Scambor, Elli (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wien: LIT Verlag
- Bettio, Francesca & Verashchagina, Alina (2009): Geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt Ursachen, Auswirkungen und politischen Reaktionen in der EU. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union
- Bettio, Francesca, Betti, Gianni & Tinios, Platon (Hrsg., 2013): Pension Gaps in Europe between Women and Men. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Brandth, Berit & Kvande, Elin (2007): Care politics for fathers in a flexible time culture. In: Perrons, Diane, Fagan Colette, McDowell Linda, Ray Kath & Ward, Kevin (Ed., 2007): Gender Division and Working Time in the New Economy, London: Edwar Elgar Publishing Limited, 148-161

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Aus der Praxis für die Praxis. Vereinbarkeit Beruf und Familie für die Hotellerie und Gastronomie. Berlin: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Dörfler, Sonja, Rille-Pfeiffer, Christiane, Buchegger-Traxler, Anita, Kaindl, Markus, Klepp, Doris, Wernhart, Georg (2009): Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. Wien: Studie gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
- European Institute for Gender Equality (2013): Gender Equality Index Report. Vilnius: Studie im Auftrag des European Institute for Gender Equality
- Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Gärtner, Marc (2012): Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen. Opladen: Budrich UniPress
- Geisberger, Tamara (2012): The gender pay gap: evidence from Austria. Note by Statistics Austria. Geneva: Economic Commission for Europe. Conference of European Statisticians. Group of Experts on Gender Statistics
- Gottschall, Karin & Schröder, Tim (2012): „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkungsmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. In: WSI Mitteilungen. 3/2012
- Hopfinger, Christoph & Enzenhofer, Edith (2006): Mehr Beruf, weniger Familie? – Zur Lage der berufstätigen Väter in Österreich. In: Beham, Martina, Werneck, Harald & Pfalz, Doris (Hrsg.): Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf. Gießen: Psychosozial-Verlag, 68-79
- Kapella, Olaf & Rille-Pfeiffer, Christiane (2011): Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. Wien: Budrich UniPress Ltd. Opladen & Farmington Hills
- Kirchengast, Anna (2013): Arbeitseinstellungen im internationalen Vergleich. Graz: Dissertation
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe - Männerberufe Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Wien: Sociological Series, 47/2001, Institute for Advanced Studies
- Lewis, Jane (2010): Work-Family Balance, Gender and Policy. Massachusetts: Edward Elgar
- Mader, Katharina, Schneebaum, Alyssa, Skina-Tabue, Magdalena & Till-Tentschert, Ursula (2012): Intrahaushaltsverteilung von Ressourcen. Geschlechtsspezifische Verteilung von Einkommen und Entscheidungsmacht. In: Statistische Nachrichten 12/2012, 983-994
- Nickel, Hildegard Maria (2012): Arbeit und Genderregime in der Transformation. In: Aulenbacher, Brigitte & Wetter, Angelika (Hrsg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, 249-267
- Perrons, Diane, McDowell, Linda, Fagan, Colette, Ray, Keith & Ward, Kevin (Hrsg., 2007): Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America. Cheltenham
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske + Budrich Verlag
- Plantenga, Janneke. & Remery, Chantal (2010): Flexible working time arrangements and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union

- Puchert, Ralf, Gärtner, Marc & Höyng, Stephan (2005): *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Opladen: Barbara Budrich Publishers
- Riesenfelder, Andreas (2013): *Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien*. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien
- Risak, Martin E. (2009): *Aktuelle Rechtsprobleme des Mehrarbeitszuschlags. Zeitausgleich – Durchrechnung – Differenzstunden*. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht*. 2009/49, 309-318
- Salm, Rainer (2010): *Abschied vom Arbeitszeit-Polizisten: Neue Konzepte für die Arbeitszeitpolitik in Gleitzeitbereichen*. In: Schwitzer, Helga, Ohl, Kay, Rohnert, Richard & Wagner, Hilde (Hrsg.): *Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik*. Hamburg, 119-154
- Scambor, Elli & Scambor, Christian (2006): *Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit, 2006*; In: Beham, Martina, Werneck, Harald & Pfalz, Doris (Hrsg.): *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf*. Gießen: Psychosozial-Verlag, 167-181
- Scambor, Elli, Wojnicka, Kassia & Bergmann, Nadja (Hrsg., 2013): *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Schwedisches Institut (2013): *Tatsachen. Gleichstellung der Geschlechter*. Stockholm: Schwedisches Institut
- Sorger, Claudia (1999): *Rund um die Uhr – allzeit bereit? Der Konflikt um die Sonntagsruhe als öffentlicher Diskurs*. Wien: Diplomarbeit
- Sorger, Claudia (2012): *Von Halbe/Halbe weit entfernt: Zur Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit*. In: Katzian, Wolfgang, Bauer, Lucia & Mum, David (Hrsg.): *Verteilen statt Verspielen. Wege zu mehr Verteilungsgerechtigkeit*. ÖGB-Verlag. Wien, 133-143
- Sorger, Claudia (2014): *Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Statistik Austria (2010): *Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010*. Wien: Verlag Österreich
- Statistik Austria (2012): *Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus*. Wien: Verlag Österreich
- Statistik Austria (2013): *Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse des Mikrozensus - Arbeitskräfteerhebung*. Wien: Verlag Österreich
- Steinrücke, Margareta (2005): *Zum geschlechter- und familienpolitischen Unsinn von Arbeitszeitverlängerung*. In: Bsirske, Frank / Mönig-Raane, Margret / Sterkel, Gabriele & Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): *Perspektiven neue Zeitverteilung*. Hamburg: Logbuch 2 der ver.di-Arbeitszeitinitiative: für eine gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen, 220-224
- Zartler, Ulrike, Beham, Martina, Kromer, Ingrid, Leitgeb, Heinz, Weber, Christoph & Friedl, Petra (2010): *Alleinerziehende in Österreich. Lebensbedingungen und Armutsrisiken*. Wien: Studie im Auftrag des BMASK

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre, LFK) mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt, nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht, 2010	4
Abbildung 2:	Höchste abgeschlossene Schulbildung der Befragten	6
Abbildung 3:	Arbeitsort Bundesland	7
Abbildung 4:	Haushaltskonstellation, nach Geschlecht	9
Abbildung 5:	Anzahl der Kinder im Haushalt, nach Geschlecht	10
Abbildung 6:	Alterskonstellation der 0-12-jährigen Kinder im Haushalt, nach Geschlecht der Befragten	11
Abbildung 7:	Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei jüngstem Kind, nach Geschlecht	12
Abbildung 8:	Monatliches Bruttoeinkommen, nach Geschlecht	13
Abbildung 9:	Monatliches Bruttoeinkommen, nach Arbeitszeit und Geschlecht	13
Abbildung 10:	Monatliches Bruttoeinkommen, für ausgewählte Branchen	15
Abbildung 11:	Erwerbseinkommen im Haushalt, nach Geschlecht des/der Befragten, gesamt und für partnerschaftliche Haushaltskonstellationen	16
Abbildung 12:	Zwei Erwerbseinkommen (unselbständig): Arbeitszeitausmaße, nach Geschlecht	17
Abbildung 13:	Zwei Einkommen im Haushalt: Einkommensverteilung auf Haushaltsebene, nach Arbeitszeit und Geschlecht	18
Abbildung 14:	Geschlechterverteilung in ausgewählten Branchen*	20
Abbildung 15:	Branchen*, nach Geschlecht	21
Abbildung 16:	Arbeitszeitverteilung in ausgewählten Branchen*	22
Abbildung 17:	Betriebsgrößen in ausgewählten Branchen*	24
Abbildung 18:	Wegzeit nach Geschlecht, für Orte unter 5.000 EinwohnerInnen	25
Abbildung 19:	Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten, nach Geschlecht	28
Abbildung 20:	Gründe gegen eine Aufstockung der Arbeitszeit der weiblichen Teilzeitbeschäftigten*	30
Abbildung 21:	Einschätzung der Möglichkeit der Reduktion der Arbeitszeit nach Betriebsgröße und für ausgewählte Branchen*	31
Abbildung 22:	Vorrangiger Grund warum eine Reduktion der Arbeitszeit als nicht möglich angesehen wird	32
Abbildung 23:	Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Geschlecht und Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit)	33
Abbildung 24:	Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Branchen*	34
Abbildung 25:	Durchschnittliche Mehr- oder Überstundenanzahl pro Woche nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) und Doppel- und AlleinverdienerInnen bei Leistung regelmäßiger Mehr- oder Überstunden	35
Abbildung 26:	Ersetzung der Mehr- oder Überstunden nach Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) bei Leistung regelmäßiger Mehr- und Überstunden	36
Abbildung 27:	Zustimmung, ob „klassisches Arbeitszeitmodell“ vorliegt nach Geschlecht und Arbeitszeitformen (Voll-/Teilzeit)	37
Abbildung 28:	Klassisches Arbeitszeitmodell nach Branchen*	38
Abbildung 29:	Betroffenheit (häufig oder manchmal) von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (Mehrfachantworten möglich)	40
Abbildung 30:	Häufige Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (Mehrfachantworten möglich)	41
Abbildung 31:	Gleitende oder feste Arbeitszeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit), Betriebsgröße und ausgewählten Haushaltskonstellationen	42
Abbildung 32:	Gleitende oder feste Arbeitszeiten nach Branchen*	44
Abbildung 33:	Vorhandensein von Kernzeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) und Betriebsgröße bei gleitendem Arbeitsbeginn und -ende	45
Abbildung 34:	Möglichkeit, auf kurzfristige Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können nach Arbeitszeitform (Gleitzeit/feste Arbeitszeit) und ausgewählten Haushaltskonstellationen	46

Abbildung 35: Möglichkeit, auf kurzfristige Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können nach Branchen*	47
Abbildung 36: Möglichkeit, auf kurzfristige Kinderbetreuungsansprüche reagieren zu können nach Geschlecht und Arbeitszeit sowie Größe des Unternehmens	48
Abbildung 37: Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit und Betriebsgröße (Mehrfachantworten möglich)	49
Abbildung 38: Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Branchen* (Mehrfachantworten möglich)	50
Abbildung 39: Bekanntheit der Ansprüche auf Pflegefreistellung nach Arbeitszeit und Geschlecht	51
Abbildung 40: Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Arbeitszeit, Geschlecht, ausgewählten Haushaltskonstellationen und Betriebsgröße	53
Abbildung 41: Länge der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Alter der Kinder, Geschlecht und Doppel- oder AlleinverdienerInnen	54
Abbildung 42: Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nach Geschlecht, Arbeitszeit und Alter der Kinder	55
Abbildung 43: Verbesserungsvorschläge der Pflegefreistellung nach Betriebsgröße (Mehrfachnennung)	57
Abbildung 44: Betriebliche Fördermaßnahmen nach Geschlecht, Arbeitszeit, Größe des Unternehmens und Vorhandenseins eines Betriebsrates	61
Abbildung 45: Betriebliche Fördermaßnahmen nach Branchen*	62
Abbildung 46: Vorhandensein betrieblicher Fördermaßnahmen nach Geschlecht	63
Abbildung 47: Anteil an Personen, auf die nachfolgende Aspekte einer betrieblichen Vereinbarkeitskultur sehr zutreffen	64
Abbildung 48: Anteil an Personen, auf die nachfolgende Aspekte einer betrieblichen Vereinbarkeitskultur sehr zutreffen, nach Vorhandensein von Fördermaßnahmen im Unternehmen	65
Abbildung 49: Anteil an Personen auf die nachfolgende Aspekte sehr zutreffen, nach Arbeitszeit, Geschlecht und Alter der Kinder im Haushalt	66
Abbildung 50: Anteil an Personen, auf die nachfolgende Aspekte sehr zutreffen, für ausgewählte Branchen*	68
Abbildung 51: Branchen* nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur	69
Abbildung 52: Anteil an Personen auf die nachfolgende Aspekte sehr zutreffen, nach Betriebsgröße	70
Abbildung 53: Betriebsgröße nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur	71
Abbildung 54: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (Anteil von Personen für die dies sehr zutrifft)	72
Abbildung 55: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Arbeitszeit und Alter der Kinder (Anteil von Personen für die dies sehr zutrifft)	73
Abbildung 56: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Branchen* (Anteil von Personen für die dies sehr zutrifft)	74
Abbildung 57: Inanspruchnahme der unterschiedlichen Betreuungsformen im Haushalt, Mehrfachnennungen möglich	77
Abbildung 58: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene, nach verschiedenen Merkmalen	78
Abbildung 59: Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsformen im Haushalt, nach Arbeitszeit und Geschlecht der Befragten	80
Abbildung 60: Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsformen im Haushalt, nach Wohnort	81
Abbildung 61: Inanspruchnahme der unterschiedlichen Betreuungsformen im Haushalt in den Schul- und Ferienzeiten, jeweils Mehrfachnennungen möglich	82
Abbildung 62: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene in den Ferienzeiten, nach verschiedenen Merkmalen	83
Abbildung 63: Nutzung institutioneller Betreuung in den Ferienzeiten und Bedarfsdeckung auf Seiten der NutzerInnen	84
Abbildung 64: Wunsch nach ganztägigem Betreuungsangebot, nach persönlichen und Haushaltsmerkmalen	85

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Top 3 Branchen*, für Geschlecht und Arbeitszeit	23
Tabelle 2:	Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre, LFK) mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt, nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht, 2010	119
Tabelle 3:	Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht	119
Tabelle 4:	Geburtsland, nach Geschlecht	119
Tabelle 5:	Arbeitsort Bundesland, nach Geschlecht	119
Tabelle 6:	Grad der Urbanisierung, nach Geschlecht	120
Tabelle 7:	Haushaltskonstellation nach Geschlecht	120
Tabelle 8:	Anzahl aller Kinder im Haushalt, nach Haushaltskonstellation	120
Tabelle 9:	Mittlere Anzahl aller Kinder im Haushalt, nach Haushaltskonstellation	120
Tabelle 10:	Anzahl Kinder 0-12 Jahre im Haushalt, nach Haushaltskonstellation	120
Tabelle 11:	Alterskonstellation der Kinder, nach Geschlecht	121
Tabelle 12:	Alterskonstellation der Kinder, nach Haushaltskonstellation	121
Tabelle 13:	Alterskonstellation der Kinder, nach Anzahl der Kinder 0-12 Jahre	121
Tabelle 14:	Alterskonstellation der 0-12-jährigen Kinder im Haushalt, nach Arbeitszeit und Geschlecht der Befragten	121
Tabelle 15:	Unterbrechung der Erwerbstätigkeit beim jüngsten Kind (Karenzierung), nach verschiedenen Merkmalen	122
Tabelle 16:	Monatliches Bruttoeinkommen nach Geschlecht	122
Tabelle 17:	Monatliches Bruttoeinkommen, nach Arbeitszeit	122
Tabelle 18:	Monatliches Bruttoeinkommen nach Arbeitszeit und Geschlecht	122
Tabelle 19:	Monatliches Bruttoeinkommen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung	123
Tabelle 20:	Monatliches Bruttoeinkommen, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht	123
Tabelle 21:	Monatliches Bruttoeinkommen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung, nur Vollzeitbeschäftigte	123
Tabelle 22:	Monatliches Bruttoeinkommen, für ausgewählte Branchen	124
Tabelle 23:	Erwerbseinkommen im Haushalt, nach Haushaltskonstellation und Geschlecht	124
Tabelle 24:	Erwerbseinkommen im Haushalt, nach Anzahl Kind/er von 0-12 Jahren im Haushalt	124
Tabelle 25:	Partnerschaftliche Haushalts-Konstellation: Beschäftigungsform des Partners/der Partnerin nach Geschlecht des/der Befragten	124
Tabelle 26:	Einzel-/DoppelverdienerIn und Arbeitszeit, nach Geschlecht	125
Tabelle 27:	Partnerschaftliche Haushaltskonstellationen: Einzel-/DoppelverdienerIn und Arbeitszeit, nach Geschlecht	125
Tabelle 28:	Zwei Erwerbseinkommen (unselbstständig): Arbeitszeitausmaße, nach Geschlecht	125
Tabelle 29:	Partnerschaftliche Haushaltskonstellation: Einkommensverteilung auf Haushaltsebene, nach Geschlecht	125
Tabelle 30:	Zwei Einkommen im Haushalt: Einkommensverteilung auf Haushaltsebene, nach Geschlecht und Arbeitszeit	125
Tabelle 31:	Wirtschaftsklassen/Branchen, Detail (genannte 6-Steller, nach Häufigkeit gereiht)	126
Tabelle 32:	Arbeitszeitenverteilung in ausgewählten Branchen	129
Tabelle 33:	Geschlechterverteilung in ausgewählten Branchen	129
Tabelle 34:	Branchen nach Geschlechterverteilung	130
Tabelle 35:	Ausgewählte Branchen, nach Größe	130
Tabelle 36:	Vorhandensein eines Betriebsrats, nach Betriebsgröße	131

Tabelle 37:	Vorhandensein eines Betriebsrats, nach Geschlecht	131
Tabelle 38:	Wegzeit zum Arbeitsplatz, nach Geschlecht und Arbeitszeit	131
Tabelle 39:	Wegzeit, nach Geschlecht und Wohnort	131
Tabelle 40:	Arbeitszeitverteilung nach Geschlecht	132
Tabelle 41:	Teilzeit auf Vertragsbasis Elternteilzeit, nur Anspruchsberechtigte	132
Tabelle 42:	Teilzeit auf Vertragsbasis Elternteilzeit nach Geschlecht und Betriebsrat, alle Teilzeit Beschäftigten	132
Tabelle 43:	Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und der Leistung von Mehr- oder Überstunden	132
Tabelle 44:	Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten nach monatlichem Bruttoeinkommen und Doppel- und Alleinverdiener	132
Tabelle 45:	Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur nach wöchentlichen Arbeitsstunden, monatlichem Bruttoeinkommen und Doppel- und Alleinverdiener	133
Tabelle 46:	Aufstockung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht	133
Tabelle 47:	Gründe gegen eine Aufstockung der Arbeitszeit nach Geschlecht und Alter der Kinder	133
Tabelle 48:	Reduktion der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nach Geschlecht	134
Tabelle 49:	Reduktion der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nach ausgewählten Haushaltskonstellationen	134
Tabelle 50:	Reduktion der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nach Betriebsgröße und Branchen*	134
Tabelle 51:	Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Geschlecht und Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit)	134
Tabelle 52:	Durchschnittliche Mehr- oder Überstundenanzahl pro Woche nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) und Doppel- und AlleinverdienerInnen bei Leistung regelmäßiger Über- und Mehrstunden	135
Tabelle 53:	Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Branchen*	135
Tabelle 54:	Ersetzung der Über- und Mehrstunden nach Geschlecht und Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) bei Leistung regelmäßiger Über- und Mehrstunden (Mehrfachantworten)	135
Tabelle 55:	Arbeitsstundenaufzeichnung nach Geschlecht und Arbeitszeit	136
Tabelle 56:	Erhalt der Arbeitsstundenaufzeichnung nach Geschlecht und Arbeitszeit	136
Tabelle 57:	Zustimmung ob „klassisches Arbeitszeitmodell“ vorliegt nach Geschlecht und Arbeitszeitformen (Voll-/Teilzeit)	136
Tabelle 58:	Klassisches Arbeitszeitmodell nach Betriebsgröße	136
Tabelle 59:	Klassisches Arbeitszeitmodell nach Branchen*	137
Tabelle 60:	Betroffenheit (häufig oder manchmal) von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und nach Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)	137
Tabelle 61:	Betroffenheit (häufig oder manchmal) von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)	137
Tabelle 62:	Häufige Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und nach Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)	138
Tabelle 63:	Häufige Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)	138
Tabelle 64:	Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach dem Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur	139
Tabelle 65:	Sonstige Arbeitszeiten (häufig/manchmal)	139
Tabelle 66:	Arbeitsbeginn und -ende nach Geschlecht, Arbeitszeit und Größe des Unternehmens	139
Tabelle 67:	Arbeitsbeginn und -ende nach ausgewählten Haushaltskonstellationen	140
Tabelle 68:	Arbeitsbeginn und -ende nach Branchen*	140
Tabelle 69:	Arbeitsbeginn- und ende und Kernzeiten nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur	140
Tabelle 70:	Kernzeiten nach Geschlecht, Arbeitszeiten und Betriebsgröße bei gleitendem Arbeitsbeginn- und Ende	140
Tabelle 71:	Kurzfristige Kinderbetreuung nach Geschlecht, Arbeitszeit, Größe des Unternehmens und Arbeitsbeginn und -ende	141
Tabelle 72:	Kurzfristige Kinderbetreuung nach ausgewählten Haushaltskonstellationen	141

Tabelle 73:	Kurzfristige Kinderbetreuung nach Branchen*	141
Tabelle 74:	Möglichkeit kurzfristiger Kinderbetreuung nach Geschlecht und Arbeitszeit	142
Tabelle 75:	Möglichkeit kurzfristiger Kinderbetreuung Größe des Unternehmens	142
Tabelle 76:	Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit und Betriebsgröße (Mehrfachantworten)	142
Tabelle 77:	Bekanntheit der Arbeitszeiten nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (Mehrfachantworten)	143
Tabelle 78:	Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Branchen* (Mehrfachantworten)	143
Tabelle 79:	Bekanntheit der Ansprüche auf Pflegefreistellung nach Geschlecht und Arbeitszeit	143
Tabelle 80:	Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Arbeitszeit und Geschlecht	144
Tabelle 81:	Inanspruchnahme der Pflegefreistellung in den letzten 12 Monaten nach ausgewählten Haushaltskonstellationen	144
Tabelle 82:	Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Betriebsgröße	144
Tabelle 83:	Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Vorhandensein eines Betriebsrates	144
Tabelle 84:	Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nach Geschlecht, Arbeitszeit und Alter der Kinder	145
Tabelle 85:	Sonstige Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung	145
Tabelle 86:	Berufliche Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung (Mehrfachnennung)	145
Tabelle 87:	Länge der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Alter der Kinder, Geschlecht und Doppel- oder AlleinverdienerInnen	146
Tabelle 88:	Gründe für eine Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nach Geschlecht und Arbeitszeit (Mehrfachnennung)	146
Tabelle 89:	Einschätzung der Pflegefreistellung als ausreichend	146
Tabelle 90:	Gründe für Einschätzung der Pflegefreistellung als nicht ausreichend	146
Tabelle 91:	Einschätzung der Pflegefreistellung als schwierig	146
Tabelle 92:	Gründe für die Einschätzung der Pflegefreistellung als schwierig	147
Tabelle 93:	Lösung für Betreuungsbedarf, wenn Pflegefreistellung als nicht ausreichend empfunden wurde oder aufgrund beruflicher Bedingungen nicht möglich war (Mehrfachnennung)	147
Tabelle 94:	Verbesserungsvorschläge nach Geschlecht und Betriebsgröße (Mehrfachnennung)	147
Tabelle 95:	Verbesserungsvorschläge nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (Mehrfachnennung)	148
Tabelle 96:	Sonstige Verbesserungsvorschläge (Mehrfachnennung)	148
Tabelle 97:	Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Geschlecht, Arbeitszeit und Größe des Unternehmens	148
Tabelle 98:	Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Vorhandensein eines Betriebsrates	148
Tabelle 99:	Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Branchen*	149
Tabelle 100:	Merkmale des Betriebs nach Förderungsmaßnahmen im Betrieb (Mehrfachantwort)	149
Tabelle 101:	Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Geschlecht, Vorhandensein eines Betriebsrates und Betriebsgröße (Mehrfachantworten)	150
Tabelle 102:	Angebote des Betriebsrates im Betrieb nach Geschlecht	150
Tabelle 103:	Merkmale des Betriebs nach Arbeitszeit und Geschlecht und Alter der Kinder (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	150
Tabelle 104:	Merkmale des Betriebs nach Betriebsgröße (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	151
Tabelle 105:	Merkmale des Betriebs nach ausgewählten Branchen* (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	151
Tabelle 106:	Merkmale des Betriebs nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	152
Tabelle 107:	Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Fördermaßnahmen im Betrieb	152
Tabelle 108:	Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Geschlecht und Arbeitszeit und Alter der Kinder (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	152

Tabelle 109:	Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Betriebsgröße (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	152
Tabelle 110:	Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach ausgewählten Branchen* (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	153
Tabelle 111:	Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)	153
Tabelle 112:	Branchen* nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur	153
Tabelle 113:	Betriebsgröße nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur	154
Tabelle 114:	Inanspruchnahme unterschiedlicher Betreuungsformen im Haushalt, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	154
Tabelle 115:	Inanspruchnahme unterschiedlicher Betreuungsformen im Haushalt, nach persönlichem Einkommen, Mehrfachnennungen möglich	154
Tabelle 116:	Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene, nach verschiedenen Merkmalen	155
Tabelle 117:	Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene, nach Arbeitszeit und Geschlecht	155
Tabelle 118:	Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsformen im Haushalt, nach Arbeitszeit und Geschlecht	155
Tabelle 119:	Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsformen, nach Wohnort	156
Tabelle 120:	Inanspruchnahme der unterschiedlichen Betreuungsformen im Haushalt in den Ferienzeiten, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich	156
Tabelle 121:	Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene in den Ferienzeiten, nach verschiedenen Merkmalen	157
Tabelle 122:	Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene in den Ferienzeiten, nach Arbeitszeit und Geschlecht	157
Tabelle 123:	Betreuungskonstellationen in den Ferienzeiten, nach dem Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur (Mehrfachnennungen)	158
Tabelle 124:	Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien, nach Geschlecht	158
Tabelle 125:	Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien: Bedarfsdeckung durch diese Angebote, nach Geschlecht	158
Tabelle 126:	Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien: Bedarfsdeckung durch diese Angebote, nach Alterskonstellation der Kinder im Haushalt	158
Tabelle 127:	Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien: Bedarfsdeckung durch diese Angebote, nach Wohnort	159
Tabelle 128:	Nicht gänzlich ausreichende Bedarfsdeckung durch institutionelle/entgeltliche Angebote in den Ferien: Inanspruchnahme von Urlaub zur Abdeckung der Betreuungslücken, nach Geschlecht	159
Tabelle 129:	Einschätzung der Urlaubsinanspruchnahme als schwierig	159
Tabelle 130:	Schwierigkeiten bei der Urlaubsinanspruchnahme	159
Tabelle 131:	Wunsch nach ganztägigem Betreuungsangebot, nach persönlichen und Haushaltsmerkmalen	160
Tabelle 132:	Wunsch nach ganztägigem Betreuungsangebot, nach verschiedenen betrieblichen Merkmalen	161

10 Anhänge

10.1 Anhang Fragekatalog

Fragenkatalog fernmündliche datenbankgestützte Interviews "Vereinbarkeit von Beruf und Familie"

EINSTIEG – Kinder(-betreuung)

Einstieg (Zahl, Alter und Geschlecht der Kinder)			
NR	Variablentext	Var-Name	Antwortkategorie(n)
1	Geschlecht der IP	geschl	Optionsgruppen (Byte)
			1. Männlich
			2. weiblich
2	Beginnen wir gleich mit dem/den Kind/ern: Wie viele Kinder leben mit Ihnen im Haushalt?	kind	Numerisches Feld (Byte)
3	Welches Geschlecht hat Kind1? Wie alt ist Kind1?	K1geschl K1alter	Optionsgruppen (Byte)
	Kind2	K2geschl K2alter	
	Kind 3	K3geschl K3alter	
	Kind 4	K4geschl K4alter	
	Kind 5	K5geschl K5alter	
	Kind 6	K6geschl K6alter	
			1. Männlich
			2. weiblich
			Numerisches Feld (Single, 1 Nachkomma)

Betreuung aller Kinder im Schuljahr			
4	WENN KIND/ER zwischen 0-12 JAHRE: Bitte sagen Sie mir nun, welche der folgenden Formen der Kinderbetreuung Sie aktuell (falls Ferien: am Ende des vergangenen Schuljahres) für Ihr/e Kind/er im Alter von 0-12 Jahren in Anspruch genommen haben. Beginnen wir mit [übertrag Kx] [Mehrfachantworten – ALLE VORLESEN]		[Für jedes Kind, mit dem der/die Befragte im gemeinsamen Haushalt lebt; Beschränkung auf Kinder, die vorwiegend im Haushalt der IP leben. Das können leibliche oder nicht-leibliche Kinder der IP sein.]
	Ganztagsschule [auf Nachfrage: Unterricht und Freizeit sind verschränkt, meist bis 15:30]	K1gts K2gts K3gts K4gts K5gts K6gts	Optionsgruppen (Byte)
			1. Ja
			2. <u>Nein</u>
			Standard:nein

	<p>Schulische Nachmittagsbetreuung oder Hort (außerschulische Tagesbetreuung) [auf Nachfrage: Schule inklusive Vorschule; heißt auch „Tagesbetreuung“, „Ganztagesbetreuung“, „Halbinternat“; auch verbindliche Lern- und Freizeitclubs in der Schule am Nachmittag; Betreuung in anderer Einrichtung als Schule; z.B. Hort der Gemeinde oder des Landes, privater Hort, oder von Wohlfahrtsträgern wie Volkshilfe, Hilfswerk...]</p>	<p>K1sch K2sch K3sch K4sch K5sch K6sch</p>	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1" data-bbox="826 344 1385 405"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td><u>Nein</u></td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	<u>Nein</u>
1.	Ja						
2.	<u>Nein</u>						
	<p>Kindergarten/Krabbelstube [auf Nachfrage: Betriebskindergarten, sonstiger Kindergarten]</p>	<p>K1kig K2kig K3kig K4kig K5kig K6kig</p>	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1" data-bbox="826 631 1385 692"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td><u>Nein</u></td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	<u>Nein</u>
1.	Ja						
2.	<u>Nein</u>						
	<p>Organisierte Privatbetreuung wie Au-Pair, Tageseltern, Leihoma/opa, Kindermädchen [auf Nachfrage: bezahlte Dienstleistungen durch familienfremde Personen]</p>	<p>K1org K2org K3org K4org K5org K6org</p>	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1" data-bbox="826 795 1385 855"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td><u>Nein</u></td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	<u>Nein</u>
1.	Ja						
2.	<u>Nein</u>						
	<p>Betreuung durch den/die PartnerIn</p>	<p>K1par K2par K3par K4par K5par K6par</p>	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1" data-bbox="826 960 1385 1021"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td><u>Nein</u></td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	<u>Nein</u>
1.	Ja						
2.	<u>Nein</u>						
	<p>Private Betreuung durch Verwandte und Bekannte (die außerhalb des Haushaltes der Zielperson leben) [auf Nachfrage: bspw. der andere/getrennt lebende Elternteil, ältere/ erwachsene Geschwister, Großeltern und andere Verwandte, FreundInnen, Nachbarn]</p>	<p>K1pri K2pri K3pri K4pri K5pri K6pri</p>	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1" data-bbox="826 1193 1385 1254"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td><u>Nein</u></td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	<u>Nein</u>
1.	Ja						
2.	<u>Nein</u>						
	<p>Punktuelle Betreuungsformen, also Freizeitangebote wie Jugendzentren, Vereine oder kommunale Einrichtungen [auf Nachfrage: bspw. Parkbetreuung, Sport- oder Musikvereine, Kinder/Jugendgruppen wie von Kinderfreunden, Religionsgemeinschaften, von der Stadt oder dem Land, Lern- und Nachhilfezentren, unverbindliche Lern- und Freizeitclubs, ...]</p>	<p>K1pun K2pun K3pun K4pun K5pun K6pun</p>	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1" data-bbox="826 1509 1385 1570"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td><u>Nein</u></td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	<u>Nein</u>
1.	Ja						
2.	<u>Nein</u>						
	<p>Sonstiges</p>	<p>K1son K2son K3son K4son K5son K6son</p>	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1" data-bbox="826 1769 1385 1830"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td><u>Nein</u></td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	<u>Nein</u>
1.	Ja						
2.	<u>Nein</u>						
	<p>WENN KEINE KIND/ER zwischen 0-12 JAHRE: Ende Interview, Dank, Verabschiedung</p>						

Betreuung aller Kinder in den Ferien																						
5	<p>Wenn Sie nun an die Ferienzeiten denken, also Weihnachts-, Semester-, Oster- und Sommerferien – haben Sie die folgenden Betreuungsformen für Ihre Kinder im letzten Schuljahr 2012/2013 genutzt? (Mehrfachantworten) [Hinweis InterviewerInnen: Sommerferien 2012]</p> <table border="1"> <tr> <td>Hort (außerschulische Tagesbetreuung)</td> <td>Fsch</td> </tr> <tr> <td>Kindergarten/Krabbelstube</td> <td>Fkig</td> </tr> <tr> <td>Organisierte Privatbetreuung wie Au-Pair, Tageseltern, Leihoma/opa, Kindermädchen</td> <td>Forg</td> </tr> <tr> <td>Betreuung durch den/die PartnerIn</td> <td>Fpar</td> </tr> <tr> <td>Private Betreuung durch Verwandte und Bekannte (die außerhalb des Haushaltes der Zielperson leben)</td> <td>Fpri</td> </tr> <tr> <td>Organisierte Freizeitangebote von Vereinen oder der Stadt oder des Landes, Kinderferienangebote, Jugendzentren, Kinder- und Jugendcamps, Sommer- oder Winterlager, Lernferien, ...</td> <td>Fpun</td> </tr> <tr> <td>Sonstiges</td> <td>Fson</td> </tr> <tr> <td>Keine Antwort</td> <td>F99</td> </tr> </table>	Hort (außerschulische Tagesbetreuung)	Fsch	Kindergarten/Krabbelstube	Fkig	Organisierte Privatbetreuung wie Au-Pair, Tageseltern, Leihoma/opa, Kindermädchen	Forg	Betreuung durch den/die PartnerIn	Fpar	Private Betreuung durch Verwandte und Bekannte (die außerhalb des Haushaltes der Zielperson leben)	Fpri	Organisierte Freizeitangebote von Vereinen oder der Stadt oder des Landes, Kinderferienangebote, Jugendzentren, Kinder- und Jugendcamps, Sommer- oder Winterlager, Lernferien, ...	Fpun	Sonstiges	Fson	Keine Antwort	F99	<p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1"> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Nein</td> </tr> </table> <p>Standard:nein</p>	1.	Ja	2.	Nein
Hort (außerschulische Tagesbetreuung)	Fsch																					
Kindergarten/Krabbelstube	Fkig																					
Organisierte Privatbetreuung wie Au-Pair, Tageseltern, Leihoma/opa, Kindermädchen	Forg																					
Betreuung durch den/die PartnerIn	Fpar																					
Private Betreuung durch Verwandte und Bekannte (die außerhalb des Haushaltes der Zielperson leben)	Fpri																					
Organisierte Freizeitangebote von Vereinen oder der Stadt oder des Landes, Kinderferienangebote, Jugendzentren, Kinder- und Jugendcamps, Sommer- oder Winterlager, Lernferien, ...	Fpun																					
Sonstiges	Fson																					
Keine Antwort	F99																					
1.	Ja																					
2.	Nein																					
6	<p>WENN INST/ENTG (Fsch=1 or Fkig=1 or Forg=1 or Fpun=1) Waren die institutionellen und/oder entgeltlichen Betreuungsformen (diese Betreuungsform) ausreichend, um Ihren Bedarf in den Ferien abzudecken?</p>	<p>Fausr</p> <p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1"> <tr> <td>0.</td> <td>Keine Antwort</td> </tr> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Teilweise</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>nein</td> </tr> </table>	0.	Keine Antwort	1.	Ja	2.	Teilweise	3.	nein												
0.	Keine Antwort																					
1.	Ja																					
2.	Teilweise																					
3.	nein																					
7	<p>Wenn teilweise/nein (Fausr>1): Mussten Sie und/oder Ihr/e PartnerIn Urlaub nehmen, um Betreuungslücken zu überbrücken? (Hinweis: Damit ist nicht der Urlaub gemeint, der ohnehin mit den Kindern als Familienurlaub geplant war, sondern nur Urlaub der aus Betreuungsgründen zusätzlich genommen wurde</p>	<p>Fausr1</p> <p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1"> <tr> <td>0.</td> <td>Keine Antwort</td> </tr> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Nein</td> </tr> </table>	0.	Keine Antwort	1.	Ja	2.	Nein														
0.	Keine Antwort																					
1.	Ja																					
2.	Nein																					
8	<p>Wenn ja (Fausr>1 UND Fausr1=1): War es schwierig, den Urlaub zur geplanten Zeit in Anspruch zu nehmen?</p>	<p>Fausr2</p> <p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1"> <tr> <td>0.</td> <td>Keine Antwort</td> </tr> <tr> <td>1.</td> <td>Ja</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Nein</td> </tr> </table>	0.	Keine Antwort	1.	Ja	2.	Nein														
0.	Keine Antwort																					
1.	Ja																					
2.	Nein																					
9	<p>Wenn ja (Fausr>1 UND Fausr1=1 UND Fausr2=1): Warum war es schwierig?</p>	<p>Fausr3</p> <p>Optionsgruppen (Byte)</p> <table border="1"> <tr> <td>0.</td> <td>Keine Antwort</td> </tr> <tr> <td>1.</td> <td>Druck von KollegInnen (viele wollten zu dieser Zeit Urlaub nehmen)</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Mein AG hat den Urlaub zur geplanten Zeit nicht gewollt (Betriebsurlaub zu anderer Zeit/zu viele Kollegen auch auf Urlaub/...)</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Mein/e PartnerIn hat den Urlaub zur geplanten Zeit nicht bekommen</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Mein Urlaub war schon (in großen Teilen) verbraucht</td> </tr> </table>	0.	Keine Antwort	1.	Druck von KollegInnen (viele wollten zu dieser Zeit Urlaub nehmen)	2.	Mein AG hat den Urlaub zur geplanten Zeit nicht gewollt (Betriebsurlaub zu anderer Zeit/zu viele Kollegen auch auf Urlaub/...)	3.	Mein/e PartnerIn hat den Urlaub zur geplanten Zeit nicht bekommen	4.	Mein Urlaub war schon (in großen Teilen) verbraucht										
0.	Keine Antwort																					
1.	Druck von KollegInnen (viele wollten zu dieser Zeit Urlaub nehmen)																					
2.	Mein AG hat den Urlaub zur geplanten Zeit nicht gewollt (Betriebsurlaub zu anderer Zeit/zu viele Kollegen auch auf Urlaub/...)																					
3.	Mein/e PartnerIn hat den Urlaub zur geplanten Zeit nicht bekommen																					
4.	Mein Urlaub war schon (in großen Teilen) verbraucht																					

			5.	Der Urlaub meines/er PartnerIn war (in großen Teilen) schon verbraucht
			6.	Sonstiges
10	Wenn Sonstiges: was?	Fausr4	Dynamisches Kombinationsfeld	
	Notiz	Not1	Memofeld	

Arbeitszeit, Arbeitszeitregelungen

Arbeitszeit, Arbeitszeitregelungen, betrieblicher Rahmen				
11	Zu Ihrer Arbeitszeit im Haupterwerb: sind Sie überwiegend	AZ	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Vollzeit beschäftigt (auf Nachfrage zumindest >36 Stunden/Woche)
			2.	Teilzeit beschäftigt
12	Wenn Teilzeit (AZ=2): Arbeiten Sie auf Basis einer schriftlichen Elternteilzeitvereinbarung?	AZetz	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Ja
			2.	Nein
			3.	Weiß nicht
13	Wie viele Stunden sind Sie lt. Arbeitsvertrag/Vereinbarung pro Woche beschäftigt? [offen; wenn nicht spezifizierbar: Kategorien vorlesen]	AZh	Numerisches Feld (Single, 1 Nachkomma)	
		AZh	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	bis einschließlich 15 Stunden/Woche
			2.	16 bis 20 Stunden/Woche
			3.	21 bis 25 Stunden/Woche
			4.	26 bis 30 Stunden/Woche
			5.	31 bis 35 Stunden/Woche
			6.	Über 35 Stunden/Woche
14	Werden die Arbeitszeiten in Ihrem Betrieb aufgezeichnet?	AZdok	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Ja
			2.	Teilweise
			3.	Nein
			4.	Weiß nicht
15	Wenn ja oder teilweise (AZauf=1 OR AZauf=2): Erhalten Sie diese Aufzeichnungen ausgehändigt und/oder zur Einsicht?	AZdokE	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Ja
			2.	Teilweise/manchmal
			3.	Nein
16	Leisten Sie Mehr- oder Überstunden?	AZü	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Nie
			2.	Manchmal
			3.	Regelmäßig
17	Wenn regelmäßig (AZü=3): Wie viele Mehr- oder Überstunden arbeiten Sie tatsächlich im Durchschnitt pro Woche mehr? [Falls nicht spezifizierbar: Kategorien vorlesen]	AZüh	Numerisches Feld (Single, 1 Nachkomma)	
		AZüh	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	bis 3 Stunden
			2.	4 bis 5 Stunden
			3.	6 bis 9 Stunden
			4.	10 Stunden und mehr
18	Wenn regelmäßig (AZü=3): Werden Ihre Mehr- und Überstunden tatsächlich ersetzt (Mehrfachantworten)? Durch eine ...			
	Keine Antwort	AZüF99		
	Überstundenpauschale	AZüF1	Optionsgruppen (Byte)	
	All-In-Klausel	AZüF2	0.	Ja
	Ausgleich der Über- und Mehrstunden ohne Zuschläge (1:1)	AZüF3	1.	Nein
			Standard:nein	

	Ausgleich der Über- und Mehrstunden mit Zuschlägen	AZüF4	
	Keine Vergütung von Überstunden/kein Zeitausgleich	AZüF5	
19	Wenn Ausgleich mit/ohne Zuschläge (AZü=3) UND ((AZüF3) oder (AZüF4)): Wie erfolgt der Ausgleich? (MF)		Optionsgruppen (Byte)
	In Zeit (Zeitausgleich)	AZüE1	2. Ja
	In Geld	AZüE2	3. <u>Nein</u>
	Anders	AZüE3	Standard:nein
	Keine Antwort	AZüE99	
20	Denken Sie an das „klassische Arbeitszeitmodell“ Montag bis Freitag 8:00 bis 17:00: Wie sehr trifft dieses Modell auf Ihre üblichen Arbeitszeiten zu?	AZmod	Optionsgruppen (Byte)
			0. Keine Antwort
			1. Sehr
			2. Eher
			3. Eher nicht
			4. Gar nicht
21	Wenn eher/eher nicht/ gar nicht (AZmod>1): Leisten Sie...		Optionsgruppen (Byte)
	Schicht-, Turnus-, Wechseldienst	AZmod1	0. Keine Antwort
	Arbeit an Tagesrandzeiten (früher Morgen und Abend)	AZmod2	1. Häufig
	Nacharbeit (ab 20:00)	AZmod3	2. Manchmal
	Samstagarbeit	AZmod4	3. Nie
	Sonntagarbeit	AZmod5	
	Sonstiges	AZmod6	
22	Wenn Sonstiges (AZmod6=1): was?	AZmod6a	Dynamisches Kombinationsfeld
	Notiz	Not2	Memofeld
23	Wie lange im Vorhinein kennen Sie Ihre Arbeitszeiten (Mehrfachantworten falls unterschiedlich)?		Optionsgruppen (Byte)
	unter 1 Woche	AZplan1	1. Ja
	unter 2 Wochen	AZplan2	2. <u>nein</u>
	über 2 Wochen	AZplan3	Standard:nein
	Meine Arbeitszeiten sind in der Regel fix (mit und ohne Gleitzeitmöglichkeit)	AZplan4	
	Keine Antwort	AZplan99	
24	Sind Ihr Arbeitsbeginn- und -ende „strikt“ oder gleitend	AZrand	Optionsgruppen (Byte)
			0. Keine Antwort
			1. „strikt“
			2. gleitend
25	Wenn gleitend (AZrand=2): Gibt es eine Kernzeit?	AZrand1	Optionsgruppen (Byte)
			0. Keine Antwort
			1. Ja
			2. Nein
26	[wenn gleitend]: Wenn Sie Bedarfe an Kinderbetreuung oder Pflege außerhalb dieser gleitenden Beginn- und Endzeiten haben, wie kurzfristig können Sie diese einbringen? [wenn nicht gleitend]: Wie kurzfristig können Sie Ihre Bedarfe an Kinderbetreuung oder Pflege einbringen?	AZflex	Optionsgruppen (Byte)
			0. Keine Antwort
			1. Jederzeit (spontan)
			2. Mindestens 2 Tage vorher
			3. Mindestens 1 Woche vorher
			4. Mindestens 1 Monat vorher
			5. Je nach Anlass
			6. Gar nicht
27	Wenn Teilzeit (AZ=2): Sie haben gesagt Sie arbeiten Teilzeit - Wäre für Sie prinzipiell ein Aufstocken der Arbeitszeit möglich?	AZstock	Optionsgruppen (Byte)
			0. Keine Antwort
			1. Ja
			2. Nein
28	Wenn nein (AZstock=2): Warum nicht? (vorrang. Grund)	AZstock1	Optionsgruppen (Byte)
			0. Keine Antwort

			1.	Kinderbetreuung		
			2.	Betriebliche Rahmenbedingungen		
			3.	Private Lebenssituation		
			4.	Sonstiges		
			5.	Kein Interesse an Arbeitszeitaufstockung		
29	Wenn Vollzeit (AZ=1): Sie haben gesagt Sie arbeiten Vollzeit - Wäre für Sie prinzipiell eine Reduktion der Arbeitszeit möglich?	AZred	Optionsgruppen (Byte)			
			0.	Keine Antwort		
			1.	Ja		
			2.	Nein		
30	Wenn nein (AZred=2): Warum nicht? (vorrang. Grund)	AZred1	Optionsgruppen (Byte)			
			0.	Keine Antwort		
			1.	Finanzielle Gründe		
			2.	Betriebliche Rahmenbedingungen		
			3.	Private Gründe		
			4.	Sonstiges		
			5.	Kein Interesse an Arbeitszeitreduktion		
31	Kommen wir nun zu Ihrem Arbeitgeberbetrieb. Bitte beurteilen Sie jeweils von 1 bis 4 wie sehr folgende Aussagen auf Ihren Betrieb zutreffend sind, wobei 1 sehr zutreffend bedeutet und 4 gar nicht zutreffend.		Optionsgruppen (Byte)			
	Die Inanspruchnahme von Urlaub für Eltern in den Ferien ist in meinem Betrieb selbstverständlich.	Klima1			0.	Keine Antwort
	Das kollegiale Klima erleichtert die Abstimmung der Arbeits- und Betreuungszeiten (z.B. KollegInnen verstehen, dass ich als Elternteil zu bestimmten Zeiten Urlaub brauche).	Klima2			1.	Sehr zutreffend
	Bei kurzfristigen Betreuungseingpässen (Krankheit, Schulveranstaltung etc.) gibt es in der Regel ein großes Entgegenkommen des Unternehmens.	Klima3			2.	Eher zutreffend
	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Betrieb ernst genommen	Klima4			3.	Eher nicht zutreffend
	Ich würde mir wünschen, dass es in meinem Betrieb ein größeres Verständnis für Beschäftigte mit Betreuungspflichten gibt.	Klima5			4.	Gar nicht zutreffend
	Zur Verbesserung der Vereinbarkeit würde ich mir eine andere Gestaltung meiner Arbeitszeiten wünschen.	Klima6				
	Der Betrieb setzt eine familienfreundliche Arbeitszeitpolitik um.	Klima7				
32	Wenn „Verbesserung der Vereinbarkeit“ sehr/eher (Klima6=1 oder Klima6=2): Welche Veränderungen Ihrer AZ würden Sie sich wünschen zur Verbesserung der Vereinbarkeit? (MF)		Optionsgruppen (Byte)			
	Gleitzeit	Verb1	1.	Ja		
	fixe Arbeitszeiten	Verb2	2.	nein		
	flexiblere Arbeitszeiten	Verb3	Standard: nein			
	keine Mehr- und Überstunden	Verb4				
	mehr Mitbestimmung bei Lage der Arbeitszeit	Verb5				

	planbarere Arbeitszeiten	Verb6	
	Sonstiges	Verb7	
	Weiß nicht / keine Antwort	Verb99	
	Wenn sonstiges (verb7=1): was?	Verb7a-verb7b	Dynamisches Kombinationsfeld
	Notiz	Not3	Memofeld

Krankheit des Kindes

Betreuung bei Krankheit des Kindes (inkl. notwendige Arztbesuche zur Kontrolle, Impfung, regelmäßig notwendige Therapien,...)			
33	Kennen Sie Ihre Ansprüche in Zusammenhang mit der Pflegefreistellung?	PFinfo	Optionsgruppen (Byte) 0. Keine Antwort 1. Ja 2. Teilweise 3. Nein
34	Haben Sie innerhalb der letzten 12 Monate Pflegefreistellung für Ihr(e) Kind(er) in Anspruch genommen?	PFnutz	Optionsgruppen (Byte) 0. Keine Antwort 1. Ja 2. Nein
35	WENN IN ANSPRUCH GENOMMEN (PFnutz=1): Wie lange haben Sie in den letzten 12 Monaten Pflegefreistellung für Ihr(e) Kind(er) in Anspruch genommen?	PFdau PFdauG	Numerisches Feld (Single, 1 Nachkomma) Optionsgruppen (Byte) 0. Keine Antwort 1. 1-3 Tage 2. 4-6 Tage 3. 7-9 Tage 4. 2 Arbeitswochen 5. länger als 2 Arbeitswochen
36	Wenn in Anspruch genommen (PFnutz=1): Was war der Grund für die Inanspruchnahme (MF)		Optionsgruppen (Byte) 1. Ja 2. nein Standard: nein
	Pflege des Kindes	PFgru1	
	Ausfall der Betreuung	PFgru2	
	Weiß nicht / keine Antwort	PFgru99	
37	Wenn in Anspruch genommen (PFnutz=1): Sind Sie in den letzten 12 Monaten mit ihrem Anspruch auf Pflegefreistellung ausgekommen?	PFausr	Optionsgruppen (Byte) 0. Keine Antwort 1. Ja 2. Nein
38	Wenn in Anspruch genommen und nicht ausgekommen (PFnutz=1) and (PFausr=2): Warum nicht? (vorrang. Grund)	PFausr1	Optionsgruppen (Byte) 0. Keine Antwort 1. Der Bedarf zur Pflege bzw Betreuung meiner Kinder war größer als das gesetzlich vorge-sehene Ausmaß 2. Ich musste den Anspruch auch zur Pflege von Angehörigen verwenden 3. Sonstiges
	Wenn Sonstiges (PFausr1=3): was?	PFausr2	Dynamisches Kombinationsfeld
	Notiz	Not4	Memofeld
39	Wenn in Anspruch genommen (PFnutz=1): War es schwierig die Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen?	PFprob	Optionsgruppen (Byte) 0. Keine Antwort 1. Ja 2. Teilweise 3. Nein
40	Wenn in Anspruch genommen und (tw) schwierig (PFnutz=1) AND ((PFprob=1) or (PFprob=2)): Warum war es schwierig? (vorrang. Grund)	PFprob1	Optionsgruppen (Byte) 0. Keine Antwort 1. Mein AG hat die Pflegefreistellung abgelehnt 2. Pflegefreistellung ist in meinem Betrieb nicht gern gesehen

			3.	Ich wollte dem AG nicht auf der Tasche liegen
			4.	Es wurde von den KollegInnen Druck ausgeübt
			5.	Ich hatte Angst vor einer Kündigung
			6.	Termindruck, zu hohes Arbeitspensum etc.
			7.	Mein Verantwortungsbereich kann sonst nicht abgedeckt werden
			8.	Sonstiges
	Wenn Sonstiges (PFprob1=8): Was?	PFprob2	Dynamisches Kombinationsfeld	
	Notiz	Not5	Memofeld	
41	WENN NICHT IN ANSPRUCH GENOMMEN (PFnutz=2): Warum haben Sie keine Pflegefreistellung in Anspruch nehmen? (vorrang. Grund)	PFno	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Kein Bedarf: mein Kind ist nicht erkrankt
			2.	war aus beruflichen Gründen nicht möglich
			3.	konnte von zu Hause aus arbeiten
			4.	es ist so vereinbart, dass mein/e PartnerIn das übernimmt
			5.	sonstige Gründe (offen)
	Wenn Sonstiges (PFno=5): Was?	PFnoSo	Dynamisches Kombinationsfeld	
	Notiz	Not6	Memofeld	
42	Wenn aus beruflichen Gründen (PFnutz=2) and (PFno=2): Welche beruflichen Gründe waren das? (Mehrfachantworten)		Optionsgruppen (Byte)	
	Mein AG hat die Pflegefreistellung abgelehnt	PFno1		
	Pflegefreistellung ist in meinem Betrieb nicht gern gesehen	PFno2		
	Ich wollte dem AG nicht auf der Tasche liegen	PFno3		
	Es wurde von den KollegInnen Druck ausgeübt	PFno4		
	Ich hatte Angst vor einer Kündigung	PFno5		
	Termindruck, zu hohes Arbeitspensum etc.	PFno6		
	Mein Verantwortungsbereich kann sonst nicht abgedeckt werden	PFno7		
	Sonstiges (offen)	PFno8		
	Keine Antwort	PFno99		
	Wenn Sonstiges (PFno8=1): was?	PFno8a- PFno8b	Dynamisches Kombinationsfeld	
	Notiz	Not6a	Memofeld	
43	Wenn aus beruflichen Gründen nicht möglich oder PF nicht ausreichend ((PFnutz=2) AND (PFno=2)) OR ((PFnutz=1) and (PFausr=2)): Wie haben Sie den Betreuungsbedarf bzw. Pflegebedarf gelöst?		Optionsgruppen (Byte)	
	Ich habe Urlaub genommen	PFIös1		
	Ich habe Zeitausgleich genommen	PFIös2		
	Ich habe eine Dienstverhinderung in Anspruch genommen	PFIös3		
	Ich habe Hilfe von Verwandten/Freunden in Anspruch genommen	PFIös4		
			1.	Ja
			2.	nein
			Standard: nein	

	Ich habe bezahlte Hilfe (organisierte Privatbetreuung,...) in Anspruch genommen	PFIös5	
	Mein/e PartnerIn hat die Betreuung übernommen	PFIös6	
	Sonstiges	PFIös7	
	Weiß nicht (mehr) / Keine Antwort	PFIös99	
	Wenn Sonstiges (PFIös7=1): was?	PFIös7a-PFIös7b	Dynamisches Kombinationsfeld
	Notiz	Not7	Memofeld
44	Welche Verbesserungen bei der Pflegefreistellung oder bei den Rahmenbedingungen diesbezüglich würden Ihnen am meisten helfen? (MF)		
	Ausdehnung des Pflegefreistellungsanspruchs (längerer „Pflegeurlaub“)	PFverb1	
	Möglichkeit von zwei durchgehenden Wochen Freistellung	PFverb2	
	Vorhandensein eines Betriebsrats	PFverb3	Optionsgruppen (Byte)
	Mehr Akzeptanz in meinem Betrieb betreffend Kinderbetreuung und Pflege	PFverb4	1. Ja
	Mehr Information über meine Ansprüche	PFverb5	2. <u>nein</u>
	Mehr Angebote für die Betreuung kranker Kinder zu Hause (mobile Kinderkrankenpflege)	PFverb6	Standard: nein
	Sonstige (offen)	PFverb7	
	Weiß nicht / keine Antwort	PFverb99	
	Wenn Sonstiges (PFverb7=1): was?	PFverb7a-PFverb7b	Dynamisches Kombinationsfeld
	Notiz	Not8	Memofeld

Betriebliche Betreuungsangebote

Betriebliche Betreuungsangebote			
45	Gibt es in Ihrem Betrieb Fördermaßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit Beruf und Familie? (Hinweis: jegliche Angebote, dh nicht nur Kindergarten, fixe Einrichtung)	Bfö	Optionsgruppen (Byte)
			0. Keine Antwort
			1. Ja
			2. Nein
46	Wenn ja: Ich lese Ihnen mögliche Überstützungsmaßnahmen vor, sagen Sie mir bitte, ob es diese in Ihrem Betrieb gibt.		Optionsgruppen (Byte)
	Betriebskindergarten	Bfö1	0. Keine Antwort
	Betreuungsangebote für kurzfristigen Betreuungsbedarf (z.B. Schulkind darf an einem schulautonomen Tag in den Betriebskindergarten,)	Bfö2	1. Ja
	Betreuungsgutscheine	Bfö3	2. Nein
			3. Weiß nicht

	Finanzielle Unterstützung	Bfö4	
	Erweiterte Freistellungsmöglichkeiten (durch BV zB zusätzlich Freizeit für Betreuung)	Bfö5	
	Unterstützung für Ferienbetreuung, etc.	Bfö6	
	Angebote des Betriebsrats oder der Gewerkschaft (über BR-Fonds, Ferienangebote,..)	Bfö7	
	Kind kann in die Arbeit mitgenommen werden	Bfö8	
	Sonstige Maßnahmen	Bfö9	
	Keine Antwort	Bfö99	
	Wenn Sonstige (Bfö9=1): Welche:	Bfö9a-Bfö9b	Dynamisches Kombinationsfeld
	Notiz	Not9	Memofeld

Aktuelle und zukünftige Bedarfe

Aktuelle und zukünftige Bedarfe				
47	Wäre eine ganztägige institutionelle Betreuung (Schule/Kindergarten/Hort/schulische Nachmittagsbetreuung) ein wünschenswertes Angebot für Sie?	wuganz	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	ja
			2.	teilweise
			3.	nein
	4.	Kind ist / Kinder sind in Ganztagesbetreuung/institutioneller Nachmittagsbetreuung		

Sozioökonomische Daten zur Person und zum Haushalt

Sozioökonomische Daten zur Person und zum Haushalt				
48	Wie alt sind Sie?	alter	Numerisches Feld (Byte)	
49	In welchem Bundesland wohnen Sie?	bulaW	0. Sollten wir aus Daten wissen	
50	In welchem Bundesland arbeiten Sie?	bulaA	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Burgenland
			2.	Kärnten
			3.	Niederösterreich
			4.	Oberösterreich
			5.	Salzburg
			6.	Steiermark
			7.	Tirol
			8.	Vorarlberg
	9.	Wien		
51	Wohnen Sie in...	urb	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	einem kleinen Ort mit unter 5.000 EinwohnerInnen
			2.	einer Kleinstadt (5.000 bis unter 25.000 EW)
			3.	einer mittelgroße Stadt (25.000 bis unter 100.000 EW)
	4.	einer Großstadt (100.000 EW und mehr = Wien, Linz, Graz, Salzburg, Innsbruck)		
52	In welcher Konstellation leben Sie in Ihrem Haushalt?	hhkonst	Optionsgruppen (Byte)	
			0. Keine Antwort	

			1.	In Ehe oder Lebensgemeinschaft mit dem Partner und dem/den gemeinsamen Kind/ern
			2.	„Patchworkfamilie“ (Ehe oder Lebensgemeinschaft mit anderen als gemeinsamen Kind/ern)
			3.	Alleinerziehend (ein Erwachsener mit Kind/ern)
			4.	Sonstiges
53	Wenn mit PartnerIn im gemeinsamen Haushalt (hhkonst=1) oder (hhkonst=2): Wie ist Ihr/e PartnerIn beschäftigt?	hhB	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Unselbständig beschäftigt
			2.	Selbstständig beschäftigt
			3.	Ohne Beschäftigung
			4.	In Karenz
54	Wenn PartnerIn unselbständig beschäftigt ((hhkonst=1) oder (hhkonst=2)) UND (hhB=1): Ist er/sie überwiegend...	hhBAZ	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Vollzeit beschäftigt (auf Nachfrage zumindest >36 Stunden/Woche)
			2.	Teilzeit beschäftigt
55	Wenn PartnerIn unselbständig beschäftigt ((hhkonst=1) oder (hhkonst=2)) UND (hhB=1): Wie viele Stunden ist Ihr/e PartnerIn lt. Arbeitsvertrag/Vereinbarung pro Woche beschäftigt?	hhBAZh	Numerisches Feld (Single, 1 Nachkomma)	
		hhBAZh	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	bis einschließlich 15 Stunden/Woche
			2.	16 bis 20 Stunden/Woche
			3.	21 bis 25 Stunden/Woche
			4.	26 bis 30 Stunden/Woche
			5.	31 bis 35 Stunden/Woche
			6.	Über 35 Stunden/Woche
56	Wenn PartnerIn unselbständig beschäftigt ((hhkonst=1) oder (hhkonst=2)) UND (hhB=1): Leistet er/sie Mehr- oder Überstunden?	hhBAZü	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Nie
			2.	Manchmal
			3.	Regelmäßig
57	Wenn mit PartnerIn im gemeinsamen Haushalt (hhkonst=1) oder (hhkonst=2): Welches Verhältnis trifft auf die Situation in Ihrem Haushalt am ehesten zu?	hheink	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Mein/e PartnerIn und ich verdienen etwa gleich viel
			2.	Ich verdiene mehr als mein/e PartnerIn
			3.	Ich verdiene weniger als mein/e PartnerIn
			4.	Sonstiges
58	Wie lange brauchen Sie durchschnittlich von zu Hause bis zum Arbeitsort?	wegzeit	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	15 Minuten
			2.	30 Minuten
			3.	45 Minuten
			4.	mehr als 1 Stunde
			5.	mehr als 1 ½ Stunden
59	Sind Sie ArbeiterIn oder AngestellteR?	status	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	ArbeiterIn
			2.	Angestellte
60	Welche ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?	schul	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Höchstens Pflichtschule
			2.	Lehre, Fachschule
			3.	Meisterprüfung
			4.	Matura (AHS, BHS)
			5.	Universität, Akademie, Kolleg, FH
61	Wie viel verdienen Sie brutto pro Monat etwa?	eink	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	zwischen EUR 386 und 1.300
			2.	zwischen EUR 1.301 und 2.000
			3.	zwischen EUR 2.001 und 4.230
			4.	mehr als EUR 4.230

62	In welcher Branche sind Sie tätig?	OENACEI D	Thesaurus ÖNACE	
	Notiz	notnace	Memofeld	
63	Ich arbeite bei meinem/r derzeitigen ArbeitgeberIn ...	zugeh	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	unter 1 Jahr
			2.	1 bis 3 Jahre
			3.	4 bis 5 Jahre
			4.	6 bis 10 Jahre
			5.	11-15 Jahre
	6.	Länger als 15 Jahre		
64	Welche Größe hat das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind?	gross	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Bis zu 20 Mitarbeiter
			2.	21-50
			3.	51-500
			4.	501-1.000
	5.	Über 1.000		
65	Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?	BR	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Ja
			2.	Nein
	3.	Weiß nicht		
66	Haben Sie die Erwerbstätigkeit bei Ihrem jüngsten Kind unterbrochen? (Gemeint sind hier Karenzierungen, aber auch Beendigungen als Konsequenz der Kinderbetreuung)	unter	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Ja
	2.	Nein		
67	WENN JA: für wie lange? (in Monaten)	Unt	Numerisches Feld (byte)	
		Unto	Optionengruppe	
		0.	Keine Antwort	
	1.	Beschäftigung beendet		
68	In welchem Land sind Sie geboren?	geb	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Österreich
			2.	(ehem.) Jugoslawien (exkl. Slowenien) / Albanien (Kroatien/ Bosnien-Herzegowina/ Mazedonien/ Serbien/ Montenegro/ Albanien/ Kosovo)
			3.	Türkei
			4.	alte EU-Staaten / EFTA (Schweden, Finnland, Dänemark, Irland, UK, Frankreich, Belgien, Luxemburg, Niederlande, Deutschland, Spanien, Portugal, Italien, Griechenland Norwegen, Schweiz, Island, Liechtenstein)
			5.	EU-Staaten NMS (Ungarn/ Tschechien/ Slowakei/ Estland/ Litauen/ Zypern/ Slowenien/ Malta/ Polen/ Bulgarien/ Rumänien/ Lettland)
	6.	Andere		
69	WENN geb=6: wo?	geb1	Dyn. Kombinationsfeld	
	Notiz	Not11	Memofeld	
70	WENN geb=1: Ist einer Ihrer Elternteile außerhalb Österreichs geboren?	Emig	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.	Ja
	2.	Nein		
71	WENN (geb=1) and (Egeb=1): wo?	Egeb	Optionsgruppen (Byte)	
			0.	Keine Antwort
			1.-	Österreich
			2.	(ehem.) Jugoslawien (exkl. Slowenien) / Albanien (Kroatien/ Bosnien-Herzegowina/ Mazedonien/ Serbien/ Montenegro/ Albanien/ Kosovo)

			3.	Türkei
			4.	alte EU-Staaten / EFTA (Schweden, Finnland, Dänemark, Irland, UK, Frankreich, Belgien, Luxemburg, Niederlande, Deutschland, Spanien, Portugal, Italien, Griechenland Norwegen, Schweiz, Island, Liechtenstein)
			5.	EU-Staaten NMS (Ungarn/ Tschechien/ Slowakei/ Estland/ Litauen/ Zypern/ Slowenien/ Malta/ Polen/ Bulgarien/ Rumänien/ Lettland)
			6.	Andere
72	WENN (geb=1) and (Egeb=6): wo?	Egeb1	Dyn. Kombinationsfeld	
	Notiz	Not12	Memofeld	

10.2 Anhang Tabellen

Tabelle 2: Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre, LFK) mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt, nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht, 2010

	Geschlecht					
	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anzahl (in 1.000)	Anteil	Anzahl (in 1.000)	Anteil	Anzahl (in 1.000)	Anteil
Teilzeit	27,0	4,3%	354,4	62,3%	381,40	32,0%
Vollzeit	595,9	95,7%	214,3	37,7%	810,20	68,0%
Gesamt	622,9	4,3%	568,7	100,0%	1.191,60	100,0%

Quelle: Statistik Austria 2011; Vollzeit/Teilzeit Selbstzuordnung

Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Schulbildung, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Höchstens Pflichtschule	12%	10%	11%
Lehre, Fachschule	35%	34%	35%
Meisterprüfung	5%	1%	3%
Matura (AHS, BHS)	22%	31%	26%
Universität, Akademie, Kolleg, FH	26%	24%	25%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=2

Tabelle 4: Geburtsland, nach Geschlecht

	Geschlecht					
	männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Österreich	236	80%	232	86%	468	83%
(ehem.) Jugoslawien (exkl. Slowenien)/ Albanien	20	7%	11	4%	30	5%
Türkei	19	6%	6	2%	25	4%
alte EU-Staaten	9	3%	7	3%	16	3%
EU-Staaten NMS	5	2%	6	2%	11	2%
andere	8	3%	9	3%	17	3%
Gesamt	296	100%	271	100%	567	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Tabelle 5: Arbeitsort Bundesland, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Wien	20%	25%	22%
Oberösterreich	23%	19%	21%
Niederösterreich	15%	16%	16%
Steiermark	14%	12%	13%
Tirol	9%	8%	9%
Salzburg	7%	7%	7%
Vorarlberg	6%	5%	6%
Kärnten	5%	6%	5%
Burgenland	1%	2%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Tabelle 6: Grad der Urbanisierung, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Ort unter 5.000 EW	45%	48%	47%
Kleinstadt (5.000 bis unter 25.000 EW)	20%	20%	20%
mittlergroße Stadt (25.000 bis unter 100.000 EW)	9%	7%	8%
Großstadt (100.000 und mehr EW)	26%	26%	26%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=2

Tabelle 7: Haushaltskonstellation nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	96%	83%	90%
Patchworkfamilie	1%	4%	2%
Alleinerziehend	0%	13%	6%
Sonstiges	2%	0%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Tabelle 8: Anzahl aller Kinder im Haushalt, nach Haushaltskonstellation

	Haushaltskonstellation		
	partnerschaftliche HH-Konstellation	Alleinerziehend	Gesamt
1	26%	53%	28%
2	49%	27%	48%
3 und mehr	25%	20%	24%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 557 (ohne „sonstige“ HH-Konstellationen)

Tabelle 9: Mittlere Anzahl aller Kinder im Haushalt, nach Haushaltskonstellation

	Anzahl aller Kinder im Haushalt			
	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median
partnerschaftliche HH-Konstellation	1,00	6,00	2,05	2,00
Alleinerziehend	1,00	4,00	1,70	1,00
Gesamt	1,00	6,00	2,03	2,00

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 557 (ohne „sonstige“ HH-Konstellationen)

Tabelle 10: Anzahl Kinder 0-12 Jahre im Haushalt, nach Haushaltskonstellation

	Haushaltskonstellation		
	partnerschaftliche HH-Konstellation	Alleinerziehend	Gesamt
1	44%	73%	46%
2	43%	20%	42%
3 und mehr	13%	7%	12%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 557 (ohne „sonstige“ HH-Konstellationen)

Tabelle 11: Alterskonstellation der Kinder, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	35%	24%	30%
alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	40%	52%	46%
Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen	24%	24%	24%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 12: Alterskonstellation der Kinder, nach Haushaltskonstellation

	Haushaltskonstellation		
	partnerschaftliche HH-Konstellation	Alleinerzieherinnen	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	30%	30%	30%
alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	45%	58%	46%
Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen	25%	13%	24%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 555

Tabelle 13: Alterskonstellation der Kinder, nach Anzahl der Kinder 0-12 Jahre

	Anzahl aller Kinder im Haushalt, gruppiert			
	1	2	3 und mehr	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	52%	26%	13%	30%
alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	48%	46%	43%	46%
Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen		28%	43%	24%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 14: Alterskonstellation der 0-12-jährigen Kinder im Haushalt, nach Arbeitszeit und Geschlecht der Befragten

			Kinder-Altersgruppen im Haushalt (0-12 jährige)			
			alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Arbeitszeit	Vollzeit	männlich	35%	41%	24%	100%
		weiblich	30%	49%	21%	100%
		Gesamt	34%	43%	23%	100%
	Teilzeit	männlich	45%	29%	25%	100%
		weiblich	21%	54%	26%	100%
		Gesamt	23%	52%	26%	100%
	Gesamt	männlich	35%	40%	24%	100%
		weiblich	24%	52%	24%	100%
		Gesamt	30%	46%	24%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 15: Unterbrechung der Erwerbstätigkeit beim jüngsten Kind (Karenzierung), nach verschiedenen Merkmalen

		Beschäftigung unterbrochen		
		Ja	Nein	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	50%	50%	100%
Geschlecht	männlich	16%	84%	100%
	weiblich	87%	13%	100%
Größe des Unternehmens	weniger als 20 MitarbeiterInnen	67%	33%	100%
	21 bis 50	53%	47%	100%
	51 bis 500	47%	53%	100%
	über 500 MitarbeiterInnen	30%	70%	100%
Arbeitszeit	Vollzeit	34%	66%	100%
	Teilzeit	84%	16%	100%
Betriebliche Förderungsmaßnahmen	Ja	40%	60%	100%
	Nein	53%	47%	100%
Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur	Sehr zufrieden	56%	44%	100%
	Eher zufrieden	45%	55%	100%
	Eher nicht zufrieden	50%	50%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=6

Tabelle 16: Monatliches Bruttoeinkommen nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
zw EUR 386 und 1.300	4%	44%	24%
zw EUR 1.301 und 2.000	21%	31%	26%
zw EUR 2.001 und 4.230	59%	21%	40%
mehr als EUR 4.230	16%	4%	10%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=49

Tabelle 17: Monatliches Bruttoeinkommen, nach Arbeitszeit

	Arbeitszeit		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
zw EUR 386 und 1.300	4%	65%	24%
zw EUR 1.301 und 2.000	27%	22%	26%
zw EUR 2.001 und 4.230	55%	11%	40%
mehr als EUR 4.230	15%	1%	10%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=49

Tabelle 18: Monatliches Bruttoeinkommen nach Arbeitszeit und Geschlecht

	Vollzeit		Teilzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
zw EUR 386 und 1.300	2%	8%	51%	66%
zw EUR 1.301 und 2.000	21%	44%	22%	22%
zw EUR 2.001 und 4.230	61%	38%	24%	10%
mehr als EUR 4.230	17%	10%	2%	1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=49

Tabelle 19: Monatliches Bruttoeinkommen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung

	höchste abgeschlossene Schulbildung					
	Höchstens Pflichtschule	Lehre, Fachschule	Meisterprüfung	Matura (AHS, BHS)	Universität, Akademie, Kolleg, FH	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
zw EUR 386 und 1.300	32%	33%		23%	9%	24%
zw EUR 1.301 und 2.000	43%	25%		28%	16%	26%
zw EUR 2.001 und 4.230	24%	40%		36%	50%	40%
mehr als EUR 4.230	2%	2%		12%	24%	10%
Gesamt	100%	100%		100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss = 51; Teilgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 20: Monatliches Bruttoeinkommen, nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht

	höchste abgeschlossene Schulbildung											
	Höchstens Pflichtschule		Lehre, Fachschule		Meisterprüfung		Matura (AHS, BHS)		Universität, Akademie, Kolleg, FH		Gesamt	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
zw EUR 386 und 1.300	4%	63%	4%	65%			4%	38%	4%	15%	4%	44%
zw EUR 1.301 und 2.000	48%	37%	26%	24%			18%	37%	3%	30%	21%	31%
zw EUR 2.001 und 4.230	44%		66%	11%			52%	24%	60%	40%	60%	21%
mehr als EUR 4.230	4%		4%				26%	2%	33%	16%	16%	4%
Gesamt	100%	100%	100%	100%			100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss = 51; Teilgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 21: Monatliches Bruttoeinkommen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung, nur Vollzeitbeschäftigte

	höchste abgeschlossene Schulbildung					
	Höchstens Pflichtschule	Lehre, Fachschule	Meisterprüfung	Matura (AHS, BHS)	Universität, Akademie, Kolleg, FH	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
zw EUR 386 und 1.300	9%	5%		3%		4%
zw EUR 1.301 und 2.000	56%	32%		24%	10%	27%
zw EUR 2.001 und 4.230	32%	60%		54%	57%	55%
mehr als EUR 4.230	3%	3%		20%	33%	14%
Gesamt	100%	100%		100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 320, n miss = 12; Teilgruppen mit n<25 werden nicht dargestellt

Tabelle 22: Monatliches Bruttoeinkommen, für ausgewählte Branchen

	Bruttoeinkommen/Monat				Gesamt
	zw EUR 386 und 1.300	zw EUR 1.301 und 2.000	zw EUR 2.001 und 4.230	mehr als EUR 4.230	
Herstellung von Waren	13%	25%	48%	14%	100%
Bau	7%	37%	48%	8%	100%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	35%	30%	27%	8%	100%
Verkehr und Lagerei	11%	27%	46%	16%	100%
Beherbergung und Gastronomie	44%	38%	18%		100%
Information und Kommunikation	4%	12%	58%	26%	100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	18%	13%	46%	23%	100%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	23%	14%	50%	14%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	41%	33%	26%		100%
Gesundheits- und Sozialwesen	43%	39%	18%		100%
Gesamt	23%	27%	39%	11%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=509, n miss=45

Tabelle 23: Erwerbseinkommen im Haushalt, nach Haushaltskonstellation und Geschlecht

	Haushaltskonstellation								
	Partnerschaftliche HH-Konstellation			Alleinerziehend			Gesamt		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ein Erwerbseinkommen im HH	35%	5%	22%	100%	100%	100%	36%	17%	27%
zwei Erwerbseinkommen im HH	65%	95%	78%				64%	83%	73%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 557 (ohne „sonstige“ Haushaltskonstellationen)

Tabelle 24: Erwerbseinkommen im Haushalt, nach Anzahl Kind/er von 0-12 Jahren im Haushalt

	Anzahl Kind/er von 0-12 Jahren im Haushalt			
	1	2	3 und mehr	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ein Erwerbseinkommen im HH	24%	24%	42%	27%
zwei Erwerbseinkommen im HH	76%	76%	58%	73%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 557

Tabelle 25: Partnerschaftliche Haushalts-Konstellation: Beschäftigungsform des Partners/der Partnerin nach Geschlecht des/der Befragten

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Unselbstständig	57%	80%	67%
Selbstständig	7%	16%	11%
Ohne Beschäftigung	19%	4%	12%
In Karenz	16%	1%	9%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 523

Tabelle 26: Einzel-/DoppelverdienerIn und Arbeitszeit, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Vollzeit bei zweitem EK im HH	61%	29%	46%
Teilzeit bei zweitem EK im HH	3%	54%	27%
Vollzeit ohne zweites EK im HH	35%	8%	22%
Teilzeit ohne zweites EK im HH	1%	8%	5%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 557

Tabelle 27: Partnerschaftliche Haushaltskonstellationen: Einzel-/DoppelverdienerIn und Arbeitszeit, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
Vollzeit bei zweitem EK im HH	62%	34%	49%
Teilzeit bei zweitem EK im HH	3%	62%	29%
Vollzeit ohne zweites EK im HH	34%	2%	20%
Teilzeit ohne zweites EK im HH	1%	3%	2%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 523

Tabelle 28: Zwei Erwerbseinkommen (unselbstständig): Arbeitszeitausmaße, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Doppelverdiener	Beide Vollzeit	13%	36%	25%
	Beide Teilzeit	3%	6%	4%
	Voll- und Teilzeit	85%	59%	71%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n =351, n miss =2

Tabelle 29: Partnerschaftliche Haushaltskonstellation: Einkommensverteilung auf Haushaltsebene, nach Geschlecht

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
PartnerIn und ich verdiene gleich viel	5%	8%	6%
Ich verdiene mehr	91%	12%	55%
Ich verdiene weniger	4%	80%	38%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=523, n miss=3

Tabelle 30: Zwei Einkommen im Haushalt: Einkommensverteilung auf Haushaltsebene, nach Geschlecht und Arbeitszeit

	Arbeitszeit								
	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
PartnerIn und ich verdienen gleich viel	6%	17%	9%	9%	2%	3%	6%	8%	7%
Ich verdiene mehr	92%	24%	71%	44%	4%	6%	90%	11%	47%
Ich verdiene weniger	2%	59%	20%	47%	93%	91%	4%	81%	46%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 414, n miss=1

Tabelle 31: Wirtschaftsklassen/Branchen, Detail (genannte 6-Steller, nach Häufigkeit gereiht)

Wirtschaftsklasse/Branchen	Detaillierung nach 6-Steller
Herstellung von Waren	Herstellung von Metallkonstruktionen
	Herstellung von sonstigen Metallwaren a.n.g.
	Reparatur und Instandhaltung von Fahrzeugen a.n.g.
	Herstellung von Zuckerbäcker- und Konditorwaren
	Herstellung von sonstigen Maschinen für sonstige bestimmte Wirtschaftszweige a.n.g.
	Herstellung von elektronischen Bauelementen
	Herstellung von Schneidwaren und Bestecken aus unedlen Metallen
	Zahntechnische Laboratorien
	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren
	Herstellung von sonstigen elektrischen Ausrüstungen und Geräten a.n.g.
	Erzeugung und erste Bearbeitung von sonstigen NE-Metallen
	Herstellung von Verpackungsmitteln aus Kunststoffen
	Herstellung von pharmazeutischen Grundstoffen
	Herstellung von sonstigen chemischen Erzeugnissen a.n.g.
	Herstellung von sonstigen organischen Grundstoffen und Chemikalien
	Herstellung von Holz- und Zellstoff
	Herstellung von sonstigen Konstruktionsteilen und Ausbauelementen aus Holz a.n.g.
	Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln a.n.g.
	Herstellung von sonstigen Erzeugnissen a.n.g.
	Herstellung von Büromöbeln
	Herstellung von sonstigen Fahrzeugen a.n.g.
	Herstellung von sonstigen Teilen und sonstigem Zubehör für Kraftwagen
	Herstellung von Karosserien, Aufbauten und Anhängern
	Herstellung von Maschinen für die Verarbeitung von Kunststoffen und Kautschuk
	Herstellung von Maschinen für die Metallerzeugung, von Walzwerkseinrichtungen und Gießmaschinen
	Herstellung von sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen a.n.g.
	Herstellung von sonstigen elektronischen und elektrischen Drähten und Kabeln
	Herstellung von Elektrizitätsverteilungs- und -schaltanlagen
	Herstellung von Uhren
	Herstellung von Geräten und Einrichtungen der Telekommunikationstechnik
	Herstellung von Fässern, Trommeln, Dosen, Eimern u.ä. Behältern aus Metall
	Herstellung von sonstigen Werkzeugen
	Herstellung von Stahlrohren, Rohrform-, Rohrverschluss- und Rohrverbindungsstücken aus Stahl
	Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen
	Be- und Verarbeitung von Naturwerksteinen und Natursteinen a.n.g.
	Herstellung von Erzeugnissen aus Beton, Zement und Kalksandstein für den Bau
	Veredlung und Bearbeitung von Flachglas
	Herstellung von technischen Kunststoffteilen
	Herstellung von Türen, Fenstern, Rahmen, Rolläden und Jalousien aus Kunststoffen
	Herstellung von Platten, Folien, Schläuchen und Profilen aus Kunststoffen
	Herstellung von pharmazeutischen Spezialitäten und sonstigen pharmazeutischen Erzeugnissen
	Herstellung von Chemiefasern
	Herstellung von Kunststoffen in Primärformen
	Mineralölverarbeitung
	Drucken a.n.g.
	Herstellung von Papier, Karton und Pappe
	Säge-, Hobel- und Holzimprägnierwerke
	Herstellung von sonstigen Textilwaren a.n.g. (ohne Herstellung von Stickereien)
	Herstellung von Seilerwaren
	Milchverarbeitung (ohne Herstellung von Speiseeis)
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrungs- und Genussmittel, Getränke und Tabakwaren
	Apotheken
	Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen
	Einzelhandel mit Metallwaren, Anstrichmitteln, Bau- und Heimwerkerbedarf
	Sonstiger Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln
	Großhandel mit sonstigen Nahrungs- und Genussmitteln
	Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren an Verkaufsständen und auf Märkten
	Sonstiger Einzelhandel a.n.g. in Verkaufsräumen (ohne Antiquitäten und Gebrauchtwaren)
	Einzelhandel mit Textilien
	Sonstiger Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (ohne Warenhäuser)
	Großhandel mit pharmazeutischen Erzeugnissen
	Einzelhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln
	Einzelhandel mit Geräten der Unterhaltungselektronik
	Einzelhandel mit Datenverarbeitungsgeräten, peripheren Geräten und Software
	Großhandel ohne ausgeprägten Schwerpunkt
	Großhandel mit Werkzeugmaschinen

Wirtschaftsklasse/Branche	Detaillierung nach 6-Steller
	<p>Großhandel mit elektronischen Bauteilen und Telekommunikationsgeräten</p> <p>Handelsvermittlung von sonstigen Waren</p> <p>Handelsvermittlung von Möbeln, Einrichtungs- und Haushaltsgegenständen, Eisen- und Metallwaren</p> <p>Handelsvermittlung von Holz, Baustoffen und Anstrichmitteln</p> <p>Einzelhandel mit Kraftwagenteilen und -zubehör</p> <p>Einzelhandel mit Kraftwagen mit einem Gesamtgewicht von 3,5 t oder weniger</p> <p>Großhandel mit Kraftwagen mit einem Gesamtgewicht von 3,5 t oder weniger</p> <p>Versand- und Internet-Einzelhandel</p> <p>Einzelhandel mit Uhren und Schmuck</p> <p>Einzelhandel mit Bekleidung</p> <p>Einzelhandel mit Fahrrädern, Sport- und Campingartikeln</p> <p>Einzelhandel mit Zeitschriften, Zeitungen, Schreibwaren und Bürobedarf</p> <p>Einzelhandel mit Wohnmöbeln</p> <p>Einzelhandel mit elektrischen Haushaltsgeräten</p> <p>Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)</p> <p>Einzelhandel mit Tabakwaren</p> <p>Einzelhandel mit Back- und Süßwaren</p> <p>Einzelhandel mit Fleisch und Fleischwaren</p> <p>Einzelhandel mit Obst, Gemüse und Kartoffeln</p> <p>Großhandel mit chemischen Erzeugnissen</p> <p>Großhandel mit sonstigen Maschinen und Ausrüstungen</p> <p>Großhandel mit Bergwerks-, Bau- und Baustoffmaschinen</p> <p>Großhandel mit landwirtschaftlichen Maschinen und Geräten</p> <p>Großhandel mit Büchern, Zeitschriften und Zeitungen</p> <p>Großhandel mit Schreibwaren und Bürobedarf</p> <p>Großhandel mit Möbeln, Teppichen, Lampen und Leuchten</p> <p>Großhandel mit Geräten der Unterhaltungselektronik</p> <p>Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern</p> <p>Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren, ohne ausgeprägten Schwerpunkt</p> <p>Handelsvermittlung von Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren</p> <p>Großhandel mit Kraftwagenteilen und -zubehör</p>
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	<p>Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung; Buchführung</p> <p>Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften</p> <p>Sonstige Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin</p> <p>Ingenieurbüros</p> <p>Unternehmensberatung</p> <p>Werbegestaltung</p> <p>Markt- und Meinungsforschung</p> <p>Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten a.n.g.</p> <p>Übersetzen und Dolmetschen</p> <p>Fotografie und Fotolabors</p> <p>Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- u.ä. Design</p> <p>Werbemittelverbreitung</p> <p>Forschung und Entwicklung im Bereich Biotechnologie</p> <p>Technische, physikalische und chemische Untersuchung</p> <p>Architekturbüros</p> <p>Public-Relations-Beratung</p> <p>Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben</p> <p>Rechtsberatung</p>
Bau	<p>Sonstiger Hochbau</p> <p>Sonstige spezialisierte Bautätigkeiten a.n.g. (ohne Isolierer)</p> <p>Wohnungs- und Siedlungsbau</p> <p>Elektroinstallation</p> <p>Sonstige Bauinstallation</p> <p>Malerei und Anstreicherei</p> <p>Bauschlosserei</p> <p>Bautischlerei</p> <p>Bau von Straßen</p> <p>Fliesenlegerei</p> <p>Fußbodenlegerei</p> <p>Vorbereitende Baustellenarbeiten</p> <p>Sonstiger Tiefbau a.n.g.</p> <p>Bau von Bahnverkehrsstrecken</p>
Gesundheits- und Sozialwesen	<p>Sonstiges Sozialwesen a.n.g.</p> <p>Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter</p> <p>Sonstiges Gesundheitswesen a.n.g.</p> <p>Zahnarztpraxen</p> <p>Krankenhäuser</p> <p>Tagesbetreuung von Kindern</p> <p>Pflegeheime</p>

Wirtschaftsklasse/Branche	Detaillierung nach 6-Steller
	Krankentransporte und Rettungsdienste Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime Stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung, Suchtbekämpfung u.ä. Psychotherapeutinnen und -therapeuten, , Klinische und Gesundheitspsychologinnen und -psychologen Facharztpraxen Arztpraxen für Allgemeinmedizin
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Allgemeine Gebäudereinigung Allgemeine Sekretariats- und Schreibdienste Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a.n.g. Garten- und Landschaftsbau sowie Erbringung von sonstigen gärtnerischen Dienstleistungen Sonstige Reinigung a.n.g. Hauswartung Sicherheitsdienste mithilfe von Überwachungs- und Alarmsystemen Befristete Überlassung von Arbeitskräften Copy-Shops; Dokumentenvorbereitung und Erbringung sonstiger spezieller Sekretariatsdienste Facility Management (ohne Hauswartung) Private Wach- und Sicherheitsdienste Tourismusbüros Vermietung von Baumaschinen und -geräten
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Sonstige mit den Versicherungsdienstleistungen und Pensionskassen verbundene Tätigkeiten Zentralbanken Erbringung von sonstigen Finanzdienstleistungen a.n.g. Kreditinstitute (ohne Spezialkreditinstitute) Investment- und Immobilienfonds Tätigkeit von Versicherungsmaklerinnen und -maklern Nichtlebensversicherungen Lebensversicherungen Institutionen für Finanzierungsleasing Treuhand- und sonstige Fonds a.n.g. und ähnliche Finanzinstitutionen Gesamt
Information und Kommunikation	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen der Informationstechnologie Erbringung von sonstigen Informationsdienstleistungen a.n.g. Programmierungstätigkeiten Sonstige Telekommunikation Drahtlose Telekommunikation Sonstiges Verlagswesen (ohne Software) Verlegen von Zeitschriften Verlegen von Zeitungen Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten Erbringung von Beratungsleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie Leitungsgebundene Telekommunikation Herstellung von Filmen, Videofilmen und Fernsehprogrammen Verlegen von sonstiger Software
Beherbergung und Gastronomie	Restaurants und Gaststätten Gasthöfe Hotels
Verkehr und Lagerei	Güterbeförderung im Straßenverkehr Sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr a.n.g. (ohne Seilbahnwirtschaft) Betrieb von Taxis Postdienste von Universaldienstleistungsanbietern Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr a.n.g. Raumtransport Seilbahn-, Sessel- und Schleppliftverkehr Straßenbahn-, O-Bus, U-Bahn- und Schnellbahnlinienverkehr Personenbeförderung im Eisenbahnfernverkehr Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für die Luftfahrt Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Landverkehr a.n.g. Lagerei Personenbeförderung in der Luftfahrt Umzugstransporte Autobusliniennahverkehr Personenbeförderung im Nahverkehr zu Lande (ohne Taxi)
Erziehung und Unterricht	Sonstiger Unterricht a.n.g. Volksschulen (privat) Tertiärer Unterricht Kindergärten und Vorschulen (privat) Fahr- und Flugschulen Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht Sport- und Freizeitunterricht Berufsbildende höhere Schulen (privat)

Wirtschaftsklasse/Branche	Detaillierung nach 6-Steller
	Berufsbildende mittlere Schulen (privat)
	Allgemein bildende höhere Schulen (privat)
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
	Frisörsalons
	Sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen a.n.g.
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen a.n.g.
	Wäschereien
	Arbeitnehmervereinigungen
Kunst, Unterhaltung und Erholung	Betrieb von Kultur- und Unterhaltungseinrichtungen
	Erbringung von Dienstleistungen der Unterhaltung und der Erholung a.n.g.
	Fitnesszentren
	Betrieb von Glücksspielautomaten
Energieversorgung	Museen
	Elektrizitätsverteilung
	Wärme- und Kälteversorgung
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Elektrizitätshandel
	Holzeinschlag
	Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen für die Tierhaltung
Grundstücks- und Wohnungswesen	Gemischte Landwirtschaft
	Verwaltung von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen für Dritte
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	Gesamt
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	Rückgewinnung sonstiger sortierter Werkstoffe

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013

Tabelle 32: Arbeitszeitenverteilung in ausgewählten Branchen

	Arbeitszeit		
	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	83%	17%	100%
Bau	93%	7%	100%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	51%	49%	100%
Verkehr und Lagerei	88%	12%	100%
Beherbergung und Gastronomie	61%	39%	100%
Information und Kommunikation	79%	21%	100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	68%	32%	100%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	68%	32%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	56%	44%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	37%	63%	100%
Gesamt	69%	31%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 509

Tabelle 33: Geschlechterverteilung in ausgewählten Branchen

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	67%	33%	100%
Bau	84%	16%	100%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	41%	59%	100%
Verkehr und Lagerei	82%	18%	100%
Beherbergung und Gastronomie	44%	56%	100%
Information und Kommunikation	71%	29%	100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	43%	57%	100%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	49%	51%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	26%	74%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	17%	83%	100%
Gesamt	54%	46%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 509

Tabelle 34: Branchen nach Geschlechterverteilung

		Geschlecht			
		männlich	weiblich	Gesamt	
Wirtschaftsabschnitt	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0%	1%	1%	
	Herstellung von Waren	24%	13%	19%	
	Energieversorgung	1%	1%	1%	
	Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	0%		0%	
	Bau	14%	3%	9%	
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13%	20%	16%	
	Verkehr und Lagerei	9%	2%	6%	
	Beherbergung und Gastronomie	5%	7%	6%	
	Information und Kommunikation	8%	4%	6%	
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5%	8%	6%	
	Grundstücks- und Wohnungswesen	0%	1%	0%	
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	10%	11%	10%	
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3%	10%	6%	
	Erziehung und Unterricht	3%	4%	3%	
	Gesundheits- und Sozialwesen	2%	11%	6%	
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1%	2%	1%	
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2%	3%	2%	
	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften		1%	0%	
	Gesamt		100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=3

Tabelle 35: Ausgewählte Branchen, nach Größe

	Größe des Unternehmens					
	weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	501 bis 1.000	Über 1.000	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Herstellung von Waren	13%	15%	37%	7%	28%	100%
Bau	32%	13%	38%	2%	14%	100%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	39%	25%	18%	6%	13%	100%
Verkehr und Lagerei	12%	22%	27%	10%	28%	100%
Beherbergung und Gastronomie	65%	15%	20%			100%
Information und Kommunikation	17%	10%	32%	10%	31%	100%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	17%	15%	26%	11%	31%	100%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	34%	16%	24%	5%	21%	100%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	44%	21%	24%		11%	100%
Gesundheits- und Sozialwesen	34%	23%	40%	3%		100%
Gesamt	29%	18%	29%	6%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 509, n miss=7

Tabelle 36: Vorhandensein eines Betriebsrats, nach Betriebsgröße

		Größe des Unternehmens					Gesamt
		weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	501 bis 1.000	Über 1.000	
Betriebsrat	Ja	10%	31%	67%	94%	96%	50%
	Nein	88%	64%	30%	4%	4%	48%
	Weiß nicht	2%	5%	2%	3%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=15

Tabelle 37: Vorhandensein eines Betriebsrats, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Betriebsrat	Ja	57%	44%	51%
	Nein	41%	54%	47%
	Weiß nicht	2%	2%	2%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=6

Tabelle 38: Wegzeit zum Arbeitsplatz, nach Geschlecht und Arbeitszeit

		Wegzeit					
		15 Minuten	30 Minuten	45 Minuten	mehr als 1 Stunde	mehr als 1 1/2 Stunden	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Vollzeit	männlich	49%	27%	15%	7%	2%	100%
	weiblich	50%	23%	19%	8%		100%
	Gesamt	49%	26%	16%	7%	1%	100%
Teilzeit	männlich	48%	32%	12%	6%	2%	100%
	weiblich	68%	18%	8%	4%	2%	100%
	Gesamt	66%	19%	9%	4%	2%	100%
Gesamt	männlich	49%	27%	15%	7%	2%	100%
	weiblich	61%	20%	12%	6%	1%	100%
	Gesamt	55%	24%	14%	6%	1%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=16

Tabelle 39: Wegzeit, nach Geschlecht und Wohnort

		Wegzeit					
		15 Minuten	30 Minuten	45 Minuten	mehr als 1 Stunde	mehr als 1 1/2 Stunden	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ort unter 5.000 EW	männlich	48%	24%	14%	11%	3%	100%
	weiblich	74%	16%	6%	2%	2%	100%
	Gesamt	61%	20%	10%	6%	2%	100%
Kleine bis mittelgroße Stadt (5.000 bis unter 100.000 EW)	männlich	57%	25%	15%	2%	1%	100%
	weiblich	75%	11%	11%	2%		100%
	Gesamt	65%	19%	13%	2%	1%	100%
Großstadt (100.000 und mehr EW)	männlich	41%	37%	16%	5%	0%	100%
	weiblich	23%	37%	25%	16%		100%
	Gesamt	32%	37%	20%	10%	0%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=16

Tabelle 40: Arbeitszeitverteilung nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Arbeitszeit	Vollzeit	96%	38%	68%
	Teilzeit	4%	62%	32%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Tabelle 41: Teilzeit auf Vertragsbasis Elternteilzeit, nur Anspruchsberechtigte

		Anteil
Elternteilzeit-vereinbarung	Ja	54%
	Nein	46%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=43, n miss=3

Tabelle 42: Teilzeit auf Vertragsbasis Elternteilzeit nach Geschlecht und Betriebsrat, alle Teilzeit Beschäftigten

		Geschlecht			Betriebsrat		
		männlich	weiblich	Gesamt	Ja	Nein	Gesamt
Elternteilzeit-vereinbarung	Ja	12%	15%	15%	25%	7%	14%
	Nein	88%	85%	85%	75%	93%	86%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=246, n miss Geschlecht=20 und n miss BR=26

Tabelle 43: Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und der Leistung von Mehr- oder Überstunden

		Geschlecht			Überstunden			
		männlich	weiblich	Gesamt	Nie	Manchmal	Regelmäßig	Gesamt
Stunden	bis 15 Stunden	12%	22%	21%	32%	20%	7%	21%
	16 bis 20	45%	38%	39%	35%	40%	43%	39%
	21 bis 25	10%	16%	15%	11%	15%	23%	16%
	26 bis 30	20%	18%	18%	16%	18%	21%	18%
	31 bis 35	12%	6%	7%	6%	7%	6%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=247, n miss Geschlecht=2 und n miss Mehr- bzw. Überstunden=4

Tabelle 44: Arbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten nach monatlichem Bruttoeinkommen und Doppel- und Alleinverdiener

		Bruttoeinkommen/Monat				
		zw EUR 386 und 1.300	zw EUR 1.301 und 2.000	zw EUR 2.001 und 4.230	mehr als EUR 4.230*	Gesamt
Stunden	bis 15 Stunden	34%				22%
	16 bis 20	44%	30%	30%		39%
	21 bis 25	12%	24%	15%		15%
	26 bis 30	8%	39%	26%		17%
	31 bis 35	2%	7%	29%		7%
	Gesamt	100%	100%	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=247, n miss Einkommen=21 und n miss TZ=25;*n<25

Tabelle 45: Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur nach wöchentlichen Arbeitsstunden, monatlichem Bruttoeinkommen und Doppel- und Alleinverdiener

		Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur			
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Gesamt
Stunden	bis 15 Stunden	62%	28%	10%	100%
	16 bis 20	62%	29%	9%	100%
	21 bis 25	51%	32%	18%	100%
	26 bis 30	47%	36%	17%	100%
	31 bis 35	43%	46%	11%	100%
	über 35 Stunden	36%	45%	18%	100%
	Gesamt	43%	41%	16%	100%
Bruttoeinkommen/Monat	zw EUR 386 und 1.300	59%	27%	15%	100%
	zw EUR 1.301 und 2.000	42%	43%	16%	100%
	zw EUR 2.001 und 4.230	34%	46%	19%	100%
	mehr als EUR 4.230	47%	39%	13%	100%
	Gesamt	43%	40%	17%	100%
Doppel- und Alleinverdiener	Vollzeit bei Un- oder Selbstständigkeit des Partners	36%	49%	15%	100%
	Teilzeit bei Un- oder Selbstständigkeit des Partners	59%	32%	9%	100%
	Vollzeit bei Karenz oder Beschäftigungslosigkeit des Partners	41%	37%	22%	100%
	Teilzeit bei Karenz oder Beschäftigungslosigkeit des Partners	39%	51%	9%	100%
	Gesamt	44%	42%	14%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss Stunden=65; n miss Einkommen=106 und n miss VZ/TZ=104

Tabelle 46: Aufstockung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Aufstockung	Ja	56%	46%	46%
	Nein	44%	54%	54%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=247, n miss=16

Tabelle 47: Gründe gegen eine Aufstockung der Arbeitszeit nach Geschlecht und Alter der Kinder

		Geschlecht			Kinder-Altersgruppen im Haushalt			
		männlich*	weiblich	Gesamt	alle Kinder unter 7 Jahre	alle Kinder 7 Jahre und darüber	Kinder aus beiden Altersgruppen	Gesamt
Gründe gegen Aufstockung	Kinderbetreuung		60%	58%	75%	47%	66%	58%
	Betriebliche Rahmenbedingungen		13%	13%	11%	18%	5%	13%
	private Lebenssituation		7%	8%	8%	10%	5%	8%
	Sonstiges		2%	3%		5%	2%	3%
	Kein Interesse an Arbeitszeitaufstockung		18%	17%	6%	20%	22%	17%
	Gesamt			100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=121, n miss=1; *n<25

Tabelle 48: Reduktion der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Reduktion der Arbeitszeit	Ja	32%	36%	33%
	Nein	68%	64%	67%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=320, n miss=3

Tabelle 49: Reduktion der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nach ausgewählten Haushaltskonstellationen

		Haushaltskonstellation		
		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
Reduktion der Arbeitszeit	Ja	34%	15%	33%
	Nein	66%	85%	67%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=314, n miss=3

Tabelle 50: Reduktion der Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung nach Betriebsgröße und Branchen*

		Reduktion der Arbeitszeit		
		Ja	Nein	Gesamt
Größe des Unternehmens	gesamt	33%	67%	100%
	weniger als 20 MitarbeiterInnen	34%	66%	100%
	21 bis 50	32%	68%	100%
	51 bis 500	25%	75%	100%
	501 bis 1.000	31%	69%	100%
Wirtschaftsabschnitt	Über 1.000	47%	53%	100%
	Herstellung von Waren	31%	69%	100%
	Bau	18%	82%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	23%	77%	100%
	Verkehr und Lagerei	16%	84%	100%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	43%	57%	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=320, n miss BG=7 und n miss Branche=113, *dargestellt werden nur Branchen mit n>=25

Tabelle 51: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Geschlecht und Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit)

		Überstunden			
		Nie	Manchmal	Regelmäßig	Gesamt
Vollzeit	männlich	14%	40%	46%	100%
	weiblich	29%	43%	28%	100%
	Gesamt	18%	41%	41%	100%
Teilzeit	männlich	43%	31%	27%	100%
	weiblich	34%	45%	21%	100%
	Gesamt	35%	44%	21%	100%
Gesamt	männlich	15%	40%	45%	100%
	weiblich	32%	44%	24%	100%
	Gesamt	24%	42%	35%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=9

Tabelle 52: Durchschnittliche Mehr- oder Überstundenanzahl pro Woche nach Geschlecht, Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) und Doppel- und AlleinverdienerInnen bei Leistung regelmäßiger Über- und Mehrstunden

		Arbeitszeit			Geschlecht			Doppel- und Alleinverdiener				
		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	VZ bei Un- oder Selbstständigkeit des Partners	TZ bei Un- oder Selbstständigkeit des Partners	VZ bei Karenz oder Beschäftigungslosigkeit des Partners	TZ bei Karenz oder Beschäftigungslosigkeit des Partners*	Gesamt
Überstunden	Bis 3 Stunden	16%	33%	19%	14%	29%	19%	18%	37%	12%		20%
	4 bis 5	29%	50%	33%	27%	46%	33%	31%	46%	25%		32%
	6 bis 9	24%	5%	20%	25%	10%	20%	25%	5%	23%		21%
	10 Stunden und mehr	31%	12%	28%	34%	15%	28%	25%	12%	40%		27%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=184, n miss AZ und Geschlecht=10 und n miss Verdiener=21; *n<25

Tabelle 53: Häufigkeit von Über- und Mehrstunden nach Branchen*

		Wirtschaftsabschnitt 1										
		Herstellung von Waren	Bau	Handel; Instandhaltung und Reparatur für Kraftf.	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungs-	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftl.	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen	Gesundheits- und Sozialwesen	Gesamt
Überstunden	Nie	19%	20%	27%	8%	28%	10%	28%	22%	45%	29%	23%
	Manchmal	46%	45%	41%	38%	40%	43%	43%	40%	28%	50%	42%
	Regelmäßig	35%	35%	31%	54%	32%	47%	29%	39%	28%	21%	35%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=65; *angezeigt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 54: Ersetzung der Über- und Mehrstunden nach Geschlecht und Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit) bei Leistung regelmäßiger Über- und Mehrstunden (Mehrfachantworten)

		Geschlecht			Arbeitszeit		
		männlich	weiblich	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Überstundenersetzung	Keine Antwort	3%	4%	3%	2%	8%	3%
	Überstundenpauschale	15%	13%	14%	15%	8%	14%
	All-In-Klausel	17%	12%	15%	19%	2%	15%
	Ausgleich ohne Zuschläge	37%	49%	41%	36%	59%	41%
	Ausgleich mit Zuschläge	33%	24%	30%	32%	24%	30%
	Keine Vergütung/Zeitausgleich	10%	10%	10%	9%	15%	10%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=184

Tabelle 55: Arbeitsstundenaufzeichnung nach Geschlecht und Arbeitszeit

		Arbeitszeit nach Geschlecht				Gesamt
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	
Arbeitszeit-aufzeichnung	Ja	84%	85%	82%	85%	85%
	Teilweise	1%	3%		2%	2%
	Nein	15%	12%	18%	12%	14%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=8

Tabelle 56: Erhalt der Arbeitsstundenaufzeichnung nach Geschlecht und Arbeitszeit

		Arbeitszeit nach Geschlecht				Gesamt
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	
Einsicht Arbeitszeitaufzeichnung	Ja	93%	94%	95%	95%	94%
	Teilweise	3%	3%		2%	3%
	Nein	4%	3%	5%	3%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=481, n miss=7

Tabelle 57: Zustimmung ob „klassisches Arbeitszeitmodell“ vorliegt nach Geschlecht und Arbeitszeitformen (Voll-/Teilzeit)

		Arbeitszeit nach Geschlecht				Gesamt
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	
klassisches Arbeitszeitmodell	Sehr	45%	51%	27%	39%	44%
	Eher	17%	15%	14%	15%	16%
	Eher nicht	16%	20%	22%	17%	17%
	Gar nicht	22%	14%	37%	30%	23%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; n miss=2

Tabelle 58: Klassisches Arbeitszeitmodell nach Betriebsgröße

		Größe des Unternehmens				Gesamt
		weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	
klassisches Arbeitszeitmodell	Sehr	39%	43%	50%	44%	44%
	Eher	19%	19%	12%	16%	16%
	Eher nicht	21%	17%	12%	14%	16%
	Gar nicht	21%	21%	25%	26%	23%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=11

Tabelle 59: Klassisches Arbeitszeitmodell nach Branchen*

		klassisches Arbeitszeitmodell				
		Sehr	Eher	Eher nicht	Gar nicht	Gesamt
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren	45%	19%	13%	23%	100%
	Bau	52%	19%	15%	14%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	48%	15%	17%	19%	100%
	Verkehr und Lagerei	20%	10%	18%	52%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	27%		38%	35%	100%
	Information und Kommunikation	43%	14%	14%	29%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	65%	10%	11%	14%	100%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	49%	23%	15%	13%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	38%	14%	27%	21%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	25%	17%	19%	38%	100%
Gesamt	43%	16%	18%	24%	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=59; *dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 60: Betroffenheit (häufig oder manchmal) von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und nach Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)

	Geschlecht			Arbeitszeit		
	männlich	weiblich	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Schicht-, Turnus-, Wechseldienst	13%	9%	11%	12%	8%	11%
Tagesrandzeiten	36%	31%	34%	37%	27%	34%
Nachtarbeit	20%	9%	15%	17%	10%	15%
Samstagarbeit	30%	24%	27%	27%	27%	27%
Sonntagsarbeit	22%	15%	19%	21%	14%	19%
Sonstiges	8%	7%	7%	6%	9%	7%
keine dieser Arbeitszeitformen häufig oder manchmal	47%	51%	49%	49%	50%	49%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 61: Betroffenheit (häufig oder manchmal) von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)

	Arbeitszeit			
	Vollzeit		Teilzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Schicht-, Turnus-, Wechseldienst	13%	11%	14%	8%
Tagesrandzeiten	36%	39%	45%	26%
Nachtarbeit	20%	11%	29%	8%
Samstagarbeit	29%	21%	43%	26%
Sonntagsarbeit	22%	17%	27%	13%
Sonstiges	7%	4%	14%	9%
keine dieser Arbeitszeitformen häufig oder manchmal	48%	53%	37%	51%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 62: Häufige Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und nach Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)

	Geschlecht			Arbeitszeit		
	männlich	weiblich	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Schicht-, Turnus-, Wechseldienst	12%	6%	9%	10%	7%	9%
Tagesrandzeiten	26%	19%	23%	25%	18%	23%
Nachtarbeit	12%	5%	9%	11%	4%	9%
Samstagsarbeit	11%	11%	11%	10%	12%	11%
Sonntagsarbeit	8%	6%	7%	8%	6%	7%
Sonstiges	6%	7%	7%	6%	9%	7%
keine dieser Arbeitszeitformen häufig	60%	66%	63%	63%	63%	63%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 63: Häufige Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach Geschlecht und Arbeitszeit (jeweils Mehrfachantworten)

	Arbeitszeit			
	Vollzeit		Teilzeit	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Schicht-, Turnus-, Wechseldienst	11%	7%	14%	6%
Tagesrandzeiten	26%	22%	25%	17%
Nachtarbeit	12%	8%	16%	3%
Samstagsarbeit	11%	8%	16%	12%
Sonntagsarbeit	8%	8%	12%	6%
Sonstiges	6%	4%	14%	9%
keine dieser Arbeitszeitformen häufig	61%	71%	53%	63%
Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 64: Betroffenheit von besonderen Arbeitszeitformen nach dem Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur

		Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur			
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Gesamt
Schicht-, Turnus-, Wechseldienst	Häufig	35%	41%	24%	100%
	Manchmal*				
	Nie	41%	41%	18%	100%
	Gesamt	41%	41%	19%	100%
Tagesrandzeiten	Häufig	32%	42%	26%	100%
	Manchmal	41%	40%	19%	100%
	Nie	50%	39%	12%	100%
	Gesamt	40%	40%	19%	100%
Nachtarbeit	Häufig	18%	48%	34%	100%
	Manchmal	39%	51%	10%	100%
	Nie	45%	38%	17%	100%
	Gesamt	40%	40%	19%	100%
Samstagarbeit	Häufig	26%	45%	28%	100%
	Manchmal	41%	34%	25%	100%
	Nie	45%	43%	12%	100%
	Gesamt	40%	41%	19%	100%
Sonntagsarbeit	Häufig	21%	45%	34%	100%
	Manchmal	42%	38%	20%	100%
	Nie	43%	41%	16%	100%
	Gesamt	40%	41%	19%	100%
Sonstiges	Häufig	56%	32%	12%	100%
	Manchmal*				
	Nie	41%	39%	20%	100%
	Gesamt	43%	38%	19%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=326, n miss zw. 48 und 130; *n<25

Tabelle 65: Sonstige Arbeitszeiten (häufig/manchmal)

		Anteil
Sonstige Arbeitszeiten	schwierige Dienstzeiten (24h Dienst, längere Dienstreisen, Montage, Saisonarbeit, geteilte Dienste)	19%
	flexible Arbeitszeiten (auch durch äußere Umstände bedingt)	67%
	Heimarbeit	9%
	Keine Angabe	5%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=49

Tabelle 66: Arbeitsbeginn und -ende nach Geschlecht, Arbeitszeit und Größe des Unternehmens

		Arbeitszeit nach Geschlecht					Größe des Unternehmens				
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	Gesamt
Arbeitsbeginn	strikt	46%	45%	33%	52%	47%	55%	52%	46%	37%	48%
	gleichend	54%	55%	67%	48%	53%	45%	48%	54%	63%	52%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss AZ/Geschlecht=7 und n miss BG=16

Tabelle 67: Arbeitsbeginn und -ende nach ausgewählten Haushaltskonstellationen

		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
Arbeitsbeginn	strikt	47%	55%	47%
	gleitend	53%	45%	53%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=544, n miss=7

Tabelle 68: Arbeitsbeginn und -ende nach Branchen*

		Arbeitsbeginn		
		strikt	gleitend	Gesamt
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren	47%	53%	100%
	Bau	65%	35%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	60%	40%	100%
	Verkehr und Lagerei	51%	49%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	68%	32%	100%
	Information und Kommunikation	18%	82%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	36%	64%	100%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	23%	77%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	48%	52%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	56%	44%	100%
	Gesamt	48%	52%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=65; * dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 69: Arbeitsbeginn- und ende und Kernzeiten nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur

		Arbeitsbeginn			Kernzeit		
		strikt	gleitend	Gesamt	Ja	Nein	Gesamt
Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur	Sehr zufrieden	39%	47%	43%	42%	59%	47%
	Eher zufrieden	40%	41%	41%	44%	34%	41%
	Eher nicht zufrieden	21%	12%	16%	15%	7%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n Arbeitsbeginn=567, n miss=70; n Kernzeit=298, n miss=33

Tabelle 70: Kernzeiten nach Geschlecht, Arbeitszeiten und Betriebsgröße bei gleitendem Arbeitsbeginn- und Ende

		Arbeitszeit nach Geschlecht					Größe des Unternehmens				
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	Gesamt
Kernzeit	Ja	74%	74%	45%	60%	70%	58%	58%	76%	80%	70%
	Nein	26%	26%	55%	40%	30%	42%	42%	24%	20%	30%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; n=298, n miss AZ/Geschlecht=2 und n miss BG=9

Tabelle 71: Kurzfristige Kinderbetreuung nach Geschlecht, Arbeitszeit, Größe des Unternehmens und Arbeitsbeginn und -ende

		Arbeitszeit nach Geschlecht				Größe des Unternehmens				Arbeitsbeginn		
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	strikt	gleichend	Gesamt
kurzfristige Betreuung	Jederzeit	61%	62%	73%	64%	65%	60%	58%	66%	49%	75%	63%
	Mindestens 2 Tage vorher	7%	12%	4%	7%	5%	13%	10%	7%	8%	8%	8%
	Mindestens 1 Woche vorher	4%	4%		7%	6%	4%	5%	4%	7%	3%	5%
	Mindestens 1 Monat vorher	3%			1%			1%	4%	2%	1%	2%
	Ja nach Anlass	17%	15%	18%	17%	18%	16%	17%	15%	26%	9%	17%
	Gar nicht	7%	7%	4%	5%	6%	7%	9%	4%	9%	4%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe; n=567, n miss AZ/Geschlecht und Arbeitsbeginn=23; n miss BG=32

Tabelle 72: Kurzfristige Kinderbetreuung nach ausgewählten Haushaltskonstellationen

		Haushaltskonstellation		
		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
kurzfristige Betreuung	Jederzeit	63%	55%	62%
	Mindestens 2 Tage vorher	8%	4%	8%
	Mindestens 1 Woche vorher	4%	17%	5%
	Mindestens 1 Monat vorher	1%	3%	1%
	Ja nach Anlass	17%	18%	17%
	Gar nicht	7%	3%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=544, n miss=23

Tabelle 73: Kurzfristige Kinderbetreuung nach Branchen*

		Wirtschaftsabschnitt										Gesamt
		Herstellung von Waren	Bau	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Gesundheits- und Sozialwesen	
kurzfristige Betreuung	Jederzeit	65%	47%	69%	49%	45%	71%	73%	83%	44%	61%	63%
	Mindestens 2 Tage vorher	9%	19%	3%	6%	3%	4%	7%	7%	29%	3%	9%
	Mindestens 1 Woche vorher	2%	4%	14%	4%	3%	4%		2%		12%	5%
	Mindestens 1 Monat vorher	1%	2%	1%	7%				2%		3%	2%
	Ja nach Anlass	15%	20%	9%	22%	28%	18%	20%	6%	17%	15%	15%
	Gar nicht	7%	7%	3%	11%	21%	4%			11%	7%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=80; * angezeigt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 74: Möglichkeit kurzfristiger Kinderbetreuung nach Geschlecht und Arbeitszeit

		Arbeitszeit nach Geschlecht				Gesamt
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	
Kurzfristige Betreuung	Jederzeit	61%	62%	73%	64%	63%
	Mindestens 2 Tage vorher	7%	12%	4%	7%	8%
	Mindestens 1 Woche vorher	4%	4%		7%	5%
	Mindestens 1 Monat vorher	3%			1%	2%
	Ja nach Anlass	17%	15%	18%	17%	17%
	Gar nicht	7%	7%	4%	5%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss AZ/Geschlecht=23

Tabelle 75: Möglichkeit kurzfristiger Kinderbetreuung Größe des Unternehmens

		Größe des Unternehmens				Gesamt
		weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	
Kurzfristige Betreuung	Jederzeit	65%	60%	58%	66%	62%
	Mindestens 2 Tage vorher	5%	13%	10%	7%	8%
	Mindestens 1 Woche vorher	6%	4%	5%	4%	5%
	Mindestens 1 Monat vorher			1%	4%	1%
	Ja nach Anlass	18%	16%	17%	15%	17%
	Gar nicht	6%	7%	9%	4%	6%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss Größe=32

Tabelle 76: Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Geschlecht, Arbeitszeit und Betriebsgröße (Mehrfachantworten)

		Arbeitszeit nach Geschlecht					Größe des Unternehmens				
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	Gesamt
Arbeitszeitplan	Unter 1 Woche	18%	9%	27%	11%	15%	15%	13%	16%	13%	15%
	Unter 2 Wochen	10%	3%	10%	9%	8%	10%	7%	5%	10%	8%
	Über 2 Wochen	11%	13%	20%	16%	13%	9%	21%	10%	18%	13%
	fixe Arbeitszeit	66%	72%	43%	66%	66%	70%	61%	70%	60%	66%
	Keine Antwort	3%	5%	4%	3%	3%	4%	1%	4%	4%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013 gewichtete Stichprobe, n=567

Tabelle 77: Bekanntheit der Arbeitszeiten nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (Mehrfachantworten)

		Haushaltskonstellation		
		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
Arbeitszeitplan	Unter 1 Woche	15%	6%	14%
	Unter 2 Wochen	8%	9%	8%
	Über 2 Wochen	13%	18%	13%
	fixe Arbeitszeit	67%	63%	67%
	Keine Antwort	3%	4%	3%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013 gewichtete Stichprobe, n=544

Tabelle 78: Bekanntheit der Arbeitszeiten nach Branchen* (Mehrfachantworten)

		Wirtschaftsabschnitt 1										Gesamt
		Herstellung von Waren	Bau	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Gesundheits- und Sozialwesen	
Arbeitszeitplan	Unter 1 Woche	13%	15%	12%	15%	37%	24%	9%	10%	9%	16%	15%
	Unter 2 Wochen	3%	13%	10%	16%	9%	11%	9%	2%	3%	11%	8%
	Über 2 Wochen	10%	7%	17%	28%	4%	18%	13%	12%	6%	24%	14%
	fixe Arbeitszeit	75%	70%	58%	40%	64%	53%	72%	73%	86%	45%	65%
	Keine Antwort	2%	2%	5%	8%	4%	6%	4%	4%	2%	4%	4%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013 gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=58; *dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 79: Bekanntheit der Ansprüche auf Pflegefreistellung nach Geschlecht und Arbeitszeit

		Arbeitszeit nach Geschlecht				Gesamt
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	
Pflegefreistellung	Ja	64%	72%	47%	62%	64%
	Teilweise	20%	17%	18%	19%	19%
	Nein	16%	11%	35%	19%	16%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtet Stichprobe, n=567, n miss=1

Tabelle 80: Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Arbeitszeit und Geschlecht

		Arbeitszeit nach Geschlecht					Stundenausmaß bei Teilzeitbeschäftigung		
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	Bis zu 20 Stunden	Über 20 Stunden	Gesamt
Pflegefreistellung in letzten 12 Monaten	Ja	31%	48%	25%	27%	33%	20%	38%	27%
	Nein	69%	52%	75%	73%	67%	80%	62%	73%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n AZ/Geschlecht=567 und n miss=3; n TZ=247 und n miss=3

Tabelle 81: Inanspruchnahme der Pflegefreistellung in den letzten 12 Monaten nach ausgewählten Haushaltskonstellationen

		Haushaltskonstellation		
		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
Pflegefreistellung in letzten 12 Monaten	Ja	32%	53%	33%
	Nein	68%	47%	67%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=544, n miss=3

Tabelle 82: Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Betriebsgröße

		Größe des Unternehmens				
		weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	Gesamt
Pflegefreistellung in letzten 12 Monaten	Ja	26%	29%	33%	45%	33%
	Nein	74%	71%	67%	55%	67%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=12

Tabelle 83: Inanspruchnahme der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Vorhandensein eines Betriebsrates

		Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
Pflegefreistellung in letzten 12 Monaten	Ja	38%	28%	33%
	Nein	62%	72%	67%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=23

Tabelle 84: Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nach Geschlecht, Arbeitszeit und Alter der Kinder

		Arbeitszeit nach Geschlecht					Kinder-Altersgruppen im Haushalt			
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	alle Kinder unter 7 Jahre	alle Kinder 7 Jahre und darüber	Kinder aus beiden Altersgruppen	Gesamt
Grund für keine Pflegefreistellung	Kein Bedarf	49%	66%	58%	56%	54%	45%	64%	43%	54%
	aus beruflichen Gründen nicht möglich	4%	5%		6%	5%	4%	5%	6%	5%
	konnte von zu Hause arbeiten	1%	5%	3%	6%	3%	4%	2%	6%	3%
	PartnerIn übernimmt	40%	8%	24%	13%	27%	32%	21%	32%	27%
	sonstige Gründe	6%	16%	16%	18%	11%	15%	8%	13%	11%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=386, n miss=3

Tabelle 85: Sonstige Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung

	Anteil
Sonstige Gründe für Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung	27%
Beruflich geregelt (Zeitausgleich, Dienstaustausch, Arbeitszeit umgeschichtet...)	50%
Betreuung durch Verwandte/Bekannte	13%
Sonstiges (Angst vor betr. Konsequenzen, war zu Hause)	11%
zu wenig Informationen über Pflegefreistellung	100%
Gesamt	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=47

Tabelle 86: Berufliche Gründe für eine Nicht-Inanspruchnahme der Pflegefreistellung (Mehrfachnennung)

	Anteil
Berufl. Gründe für keine Pflegefreistellung	12%
Ablehnung Pflegefreistellung durch AG	77%
Pflegefreistellung in Betrieb nicht gern gesehen	15%
wollte AG nicht auf der Tasche liegen	10%
Druck von KollegInnen	20%
Angst vor Kündigung	37%
Termindruck	26%
Verantwortungsbereich kann sonst nicht abgedeckt werden	10%
Sonstiges (Auslandsreise)	100%
Gesamt	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=17

Tabelle 87: Länge der Pflegefreistellung innerhalb der letzten 12 Monate nach Alter der Kinder, Geschlecht und Doppel- oder AlleinverdienerInnen

		Kinder-Altersgruppen im Haushalt			Geschlecht		Doppel- und Alleinverdiener				Gesamt
		alle Kinder unter 7 Jahre	alle Kinder 7 Jahre und darüber	Kinder aus beiden Altersgruppen	männlich	weiblich	VZ bei Un- oder Selbstständigkeit des Partners	TZ bei Un- oder Selbstständigkeit des Partners	VZ bei Karenz /Beschäftigungslosigkeit des Partners	TZ bei Karenz /Beschäftigungslosigkeit des Partners*	
Länge der Pflegefreistellung	1-3 Tage	51%	69%	47%	54%	60%	59%	58%	38%		55%
	4-6 Tage	25%	15%	23%	27%	14%	20%	13%	42%		22%
	7-9 Tage	19%	8%	15%	15%	13%	13%	13%	15%		14%
	2 Arbeitswochen	4%	7%	12%	3%	11%	8%	11%			8%
	länger als 2 Arbeitswochen	1%	1%	2%	1%	2%		4%	4%		2%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=178, n miss VerdienerInnen=19, *n<25

Tabelle 88: Gründe für eine Inanspruchnahme der Pflegefreistellung nach Geschlecht und Arbeitszeit (Mehrfachnennung)

		Arbeitszeit nach Geschlecht				Gesamt
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte*	weibliche Teilzeitbeschäftigte	
Gründe Anspruch	Pflege des Kindes	76%	100%		98%	88%
	Ausfall der Betreuung	42%	8%		4%	24%
	Weiß nicht	1%			2%	1%
	Gesamt	100%	100%		100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=178, *n<25

Tabelle 89: Einschätzung der Pflegefreistellung als ausreichend

		Anteil
Anspruch Pflegefreistellung ausreichend	Ja	84%
	Nein	16%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=178

Tabelle 90: Gründe für Einschätzung der Pflegefreistellung als nicht ausreichend

		Anteil
Anspruch Pflegefreistellung nicht ausreichend	Bedarf war größer	76%
	Anspruch auch von Angehörigen	16%
	Sonstiges (Urlaub)	8%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=29

Tabelle 91: Einschätzung der Pflegefreistellung als schwierig

		Anteil
Anspruch Pflegefreistellung schwierig	Ja	6%
	Teilweise	5%
	Nein	90%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=178, n miss=1

Tabelle 92: Gründe für die Einschätzung der Pflegefreistellung als schwierig

		Anteil
Grund für Anspruch Pflegefreistellung schwierig	Ablehnung Pflegefreistellung durch AG	18%
	Pflegefreistellung in Betrieb nicht gern gesehen	40%
	Termindruck	17%
	Verantwortungsbereich kann sonst nicht abgedeckt werden	14%
	Sonstiges (Zeit zu kurz, Probleme mit SekretärIn)	11%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=17

Tabelle 93: Lösung für Betreuungsbedarf, wenn Pflegefreistellung als nicht ausreichend empfunden wurde oder aufgrund beruflicher Bedingungen nicht möglich war (Mehrfachnennung)

		Anteil
Lösung	Urlaub genommen	37%
	Zeitausgleich genommen	16%
	Hilfe von Verwandten/Bekanntem	51%
	bezahlte Hilfe	4%
	PartnerIn hat betreut	32%
	Sonstiges (Diensttausch, Kind bleibt alleine, längere Pflegefreistellung)	4%
	Keine Antwort	2%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=46

Tabelle 94: Verbesserungsvorschläge nach Geschlecht und Betriebsgröße (Mehrfachnennung)

		Geschlecht			Größe des Unternehmens				
		männlich	weiblich	Gesamt	weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	Gesamt
Verbesserung	längerer Pflegeurlaub	50%	57%	53%	45%	53%	60%	56%	53%
	2 Wochen durchgehend Pflegeurlaub	44%	48%	46%	42%	40%	54%	48%	46%
	Betriebsrat	25%	23%	24%	14%	32%	29%	26%	24%
	betriebliche Akzeptanz von Kinderbetreuung	30%	26%	28%	19%	34%	33%	30%	28%
	Information über Ansprüche	41%	40%	40%	40%	48%	40%	35%	40%
	Mehr Angebote für Betreuung zu Hause	37%	42%	40%	36%	43%	45%	35%	40%
	Sonstiges	5%	4%	5%	3%	5%	6%	6%	5%
	Keine Antwort	27%	18%	23%	29%	21%	17%	21%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss BG=9

Tabelle 95: Verbesserungsvorschläge nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (Mehrfachnennung)

		Haushaltskonstellation		
		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
Verbesserung	längerer Pflegeurlaub	53%	52%	53%
	2 Wochen durchgehend Pflegeurlaub	46%	47%	46%
	Betriebsrat	24%	19%	24%
	betriebliche Akzeptanz von Kinderbetreuung	27%	45%	28%
	Information über Ansprüche	40%	38%	40%
	Mehr Angebote für Betreuung zu Hause	39%	44%	39%
	Sonstiges	5%	5%	5%
	Keine Antwort	23%	18%	23%
Gesamt		100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=544

Tabelle 96: Sonstige Verbesserungsvorschläge (Mehrfachnennung)

Verbesserung sonst	Möglichkeit bei Krankenhausaufenthalt länger beim Kind zu bleiben	19%
	mehr Flexibilität (Arbeitszeit, Heimarbeit)	25%
	Aufhebung des/Flexibilität bei dem ärztlichen Bestätigungszwang	10%
	Sonstiges (Pflegefrestellung bei Geburt, gleicher Verdienst von Männern und Frauen, Beschwerde über Betriebsrat...)	27%
	mehr Betreuungsangebote (flächendeckend, Öffnungszeiten, schwere Situationen)	25%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=29

Tabelle 97: Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Geschlecht, Arbeitszeit und Größe des Unternehmens

		AZ nach Geschlecht					Größe des Unternehmens				
		männliche VZ	weibliche VZ	männliche TZ	weibliche TZ	Gesamt	weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	Gesamt
Betriebl. Förderungsmaßnahmen	Ja	24%	20%	18%	16%	20%	15%	13%	14%	40%	20%
	Nein	76%	80%	82%	84%	80%	85%	87%	86%	60%	80%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss AZ/Geschlecht=13 und n miss BG=21

Tabelle 98: Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Vorhandensein eines Betriebsrates

		Betriebsrat		
		Ja	Nein	Gesamt
Betriebliche Förderungsmaßnahmen	Ja	29%	11%	21%
	Nein	71%	89%	79%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567 und n miss=32

Tabelle 99: Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Branchen*

		Betriebliche Förderungsmaßnahmen		
		Ja	Nein	Gesamt
Wirtschaftsabschnitt 1	Herstellung von Waren	24%	76%	100%
	Bau	10%	90%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	13%	87%	100%
	Verkehr und Lagerei	28%	72%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	10%	90%	100%
	Information und Kommunikation	38%	62%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	36%	64%	100%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	18%	82%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	19%	81%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	17%	83%	100%
Gesamt	20%	80%	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=70; *dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 100: Merkmale des Betriebs nach Förderungsmaßnahmen im Betrieb (Mehrfachantwort)

		Betriebliche Förderungsmaßnahmen		
		Ja	Nein	Gesamt
Betriebsmerkmale	Urlaub selbstverständlich	86%	63%	68%
	kollegiales Klima	80%	63%	67%
	Entgegenkommen des Unternehmens	77%	60%	64%
	Vereinbarkeit im Betrieb ernst genommen	70%	49%	53%
	familienfreundliche Arbeitszeitpolitik	61%	38%	43%
	keines davon sehr zutreffend	2%	15%	13%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; n miss=13

Tabelle 101: Förderungsmaßnahmen im Betrieb nach Geschlecht, Vorhandensein eines Betriebsrates und Betriebsgröße (Mehrfachantworten)

		Geschlecht			Betriebsrat			Größe des Unternehmens				
		männlich	weiblich	Gesamt	Ja	Nein	Gesamt	weniger als 20 Mitarbeiterinnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 Mitarbeiterinnen	Gesamt
Fördermaßnahmen	Betriebskindergarten	9%	5%	7%	13%	1%	7%	1%	2%	5%	21%	7%
	Betreuungsangebote für kurzfristige Betreuung	2%	2%	2%	3%	1%	2%	2%		2%	4%	2%
	Betreuungsgutscheine	1%		1%	1%		1%		1%	1%	1%	1%
	Finanzielle Unterstützung	9%	3%	6%	11%	1%	6%	2%	4%	7%	13%	6%
	Erweiterte Freistellungsmöglichkeiten	4%	1%	3%	4%	1%	3%	1%	3%	2%	5%	3%
	Unterstützung für Ferienbetreuung	5%	3%	4%	8%	0%	4%	1%	1%	5%	11%	4%
	Angebote des Betriebsrates*	10%	3%	7%	7%		7%		4%	4%	11%	7%
	Kind kann in Arbeit mitgenommen werden	7%	9%	8%	9%	7%	8%	12%	9%	3%	7%	8%
	Sonstige Maßnahmen (v.a. flexiblere Arbeitszeiten)	3%	3%	3%	4%	2%	3%	1%	4%	3%	4%	3%
	Keine Antwort	0%		0%		1%	0%	1%				0%
	Keine Fördermaßnahmen im Betrieb	77%	83%	80%	71%	89%	80%	85%	87%	86%	62%	80%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; * n Angebot des BR=267 (exkl. ohne BR)

Tabelle 102: Angebote des Betriebsrates im Betrieb nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Angebote des Betriebsrates	Ja	30%	11%	24%
	Nein	70%	89%	76%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=77

Tabelle 103: Merkmale des Betriebs nach Arbeitszeit und Geschlecht und Alter der Kinder (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Arbeitszeit nach Geschlecht					Kinder-Altersgruppen im Haushalt			
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	alle Kinder unter 7 Jahre	alle Kinder 7 Jahre und darüber	Kinder aus beiden Altersgruppen	Gesamt
Betriebsmerkmale	Urlaub selbstverständlich	69%	59%	69%	73%	69%	69%	74%	59%	69%
	kollegiales Klima	66%	57%	73%	76%	67%	69%	69%	63%	67%
	Entgegenkommen des Unternehmens	61%	63%	61%	70%	64%	67%	67%	57%	64%
	Vereinbarkeit im Betrieb ernst genommen	47%	47%	61%	66%	53%	58%	52%	51%	53%
	familienfreundliche Arbeitszeitpolitik	35%	38%	45%	60%	43%	44%	45%	40%	43%
	keines davon sehr zutreffend	11%	22%	16%	8%	12%	12%	10%	16%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Tabelle 104: Merkmale des Betriebs nach Betriebsgröße (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Größe des Unternehmens				Gesamt
		weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	
§Betriebsmerkmale	Urlaub selbstverständlich	68%	65%	64%	76%	68%
	kollegiales Klima	72%	65%	57%	75%	67%
	Entgegenkommen des Unternehmens	72%	65%	58%	61%	64%
	Vereinbarkeit im Betrieb ernst genommen	65%	50%	48%	47%	53%
	familienfreundliche Arbeitszeitpolitik	54%	37%	38%	38%	43%
	keines davon sehr zutreffend	7%	15%	17%	11%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=9

Tabelle 105: Merkmale des Betriebs nach ausgewählten Branchen* (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Wirtschaftsabschnitt 1										
		Herstellung von Waren	Bau	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Verkehr und Lagerei	Beherrgung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Gesundheits- und Sozialwesen	Gesamt
Be-triebsmerkmale	Urlaub selbstverständlich	71%	70%	67%	62%	35%	74%	86%	77%	74%	56%	68%
	kollegiales Klima	57%	72%	73%	67%	54%	73%	75%	74%	62%	68%	67%
	Entgegenkommen des Unternehmens	64%	59%	65%	56%	61%	61%	72%	66%	69%	71%	64%
	Vereinbarkeit im Betrieb ernst genommen	49%	52%	62%	41%	39%	41%	60%	56%	62%	61%	53%
	familienfreundliche Arbeitszeitpolitik	36%	43%	51%	17%	32%	40%	52%	43%	64%	48%	43%
	keines davon sehr zutreffend	14%	10%	14%	17%	20%	12%	2%	8%	14%	10%	12%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567; n miss=58; *dargestellt werden nur Branchen mit n>=25

Tabelle 106: Merkmale des Betriebs nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Haushaltskonstellation		
		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
Betriebsmerkmale	Urlaub selbstverständlich	69%	56%	69%
	kollegiales Klima	68%	60%	67%
	Entgegenkommen des Unternehmens	64%	54%	64%
	Vereinbarkeit im Betrieb ernst genommen	53%	45%	53%
	familienfreundliche Arbeitszeitpolitik	43%	41%	43%
	keines davon sehr zutreffend	12%	22%	13%
Gesamt		100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=544

Tabelle 107: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Fördermaßnahmen im Betrieb

		Betriebliche Fördermaßnahmen		
		Ja	Nein	Gesamt
Betriebsmerkmale	größeres Verständnis erwünscht	7%	21%	18%
	andere Gestaltung der Arbeitszeiten erwünscht	6%	14%	12%
	keines davon sehr zutreffend	89%	74%	77%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=13

Tabelle 108: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Geschlecht und Arbeitszeit und Alter der Kinder (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Arbeitszeit nach Geschlecht					Kinder-Altersgruppen im Haushalt			
		männliche Vollzeitbeschäftigte	weibliche Vollzeitbeschäftigte	männliche Teilzeitbeschäftigte	weibliche Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	alle Kinder unter 7 Jahre	alle Kinder 7 Jahre und darüber	Kinder aus beiden Altersgruppen	Gesamt
Betriebsmerkmale	größeres Verständnis erwünscht	18%	17%	16%	18%	18%	19%	16%	20%	18%
	andere Gestaltung der Arbeitszeiten erwünscht	15%	12%	6%	9%	12%	12%	11%	15%	12%
	keines davon sehr zutreffend	75%	78%	82%	79%	77%	75%	80%	75%	77%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567

Tabelle 109: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach Betriebsgröße (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Größe des Unternehmens				
		weniger als 20 MitarbeiterInnen	21 bis 50	51 bis 500	über 500 MitarbeiterInnen	Gesamt
Betriebsmerkmale	größeres Verständnis erwünscht	12%	23%	20%	19%	18%
	andere Gestaltung der Arbeitszeiten erwünscht	10%	11%	15%	14%	12%
	keines davon sehr zutreffend	84%	73%	74%	74%	77%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=9

Tabelle 110: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach ausgewählten Branchen* (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Wirtschaftsabschnitt 1										
		Herstellung von Waren	Bau	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Verkehr und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Gesundheits- und Sozialwesen	Gesamt
Betriebsmerkmale	größeres Verständnis erwünscht	19%	22%	15%	27%	23%	17%	7%	22%	14%	19%	18%
	andere Gestaltung der Arbeitszeiten erwünscht	17%	20%	9%	17%	20%	10%	2%	6%	6%	10%	12%
	keines davon sehr zutreffend	72%	70%	83%	70%	70%	80%	93%	74%	83%	81%	77%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=58; * dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 111: Erwünschte Veränderungen im Betrieb nach ausgewählten Haushaltskonstellationen (sehr zutreffend) (Mehrfachantwort)

		Haushaltskonstellation		
		Ehe/Lebensgemeinschaft mit Kind	Alleinerziehend	Gesamt
Betriebsmerkmale	größeres Verständnis erwünscht	16%	37%	18%
	andere Gestaltung der Arbeitszeiten erwünscht	11%	26%	12%
	keines davon sehr zutreffend	79%	59%	77%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=544

Tabelle 112: Branchen* nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur

		Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur			
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Gesamt
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren	39%	42%	18%	100%
	Bau	37%	44%	20%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	50%	33%	17%	100%
	Beherbergung und Gastronomie	33%	39%	29%	100%
	Information und Kommunikation	39%	45%	15%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	50%	45%	5%	100%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	46%	42%	12%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	56%	41%	4%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	42%	38%	20%	100%
	Gesamt	44%	40%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=141, *dargestellt werden nur Branchen mit n>25

Tabelle 113: Betriebsgröße nach Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur

		Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur			
		Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Gesamt
Größe des Unternehmens	weniger als 20 MitarbeiterInnen	50%	39%	11%	100%
	21 bis 50	44%	36%	20%	100%
	51 bis 500	38%	40%	22%	100%
	über 500 MitarbeiterInnen	38%	50%	12%	100%
	Gesamt	43%	41%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013, gewichtete Stichprobe, n=567, n miss=73

Tabelle 114: Inanspruchnahme unterschiedlicher Betreuungsformen im Haushalt, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Betreuung durch PartnerIn	86%	53%	70%
Betreuung durch Verwandte/Bekannte	59%	72%	65%
Kindergarten	35%	34%	34%
Punktuelle Betreuungsformen, Freizeitangebote	25%	28%	26%
Schulische Nachmittagsbetreuung/Hort	20%	24%	22%
organisierte Privatbetreuung (bezahlte DL)	11%	9%	10%
Sonstige Betreuungsformen	3%	10%	6%
Ganztageschule	4%	5%	5%
keine Angabe zu Betreuungsformen		1%	1%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 115: Inanspruchnahme unterschiedlicher Betreuungsformen im Haushalt, nach persönlichem Einkommen, Mehrfachnennungen möglich

	Bruttoeinkommen/Monat				
	zw EUR 386 und 1.300	zw EUR 1.301 und 2.000	zw EUR 2.001 und 4.230	mehr als EUR 4.230	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Betreuung durch PartnerIn	56%	64%	80%	75%	69%
Betreuung durch Verwandte/Bekannte	71%	65%	66%	53%	66%
Kindergarten	33%	30%	38%	41%	35%
Punktuelle Betreuungsformen, Freizeitangebote	27%	21%	29%	31%	27%
Schulische Nachmittagsbetreuung/Hort	12%	22%	24%	32%	22%
organisierte Privatbetreuung (bezahlte DL)	6%	7%	10%	25%	10%
Sonstige Betreuungsformen	9%	9%	3%	6%	6%
Ganztageschule	2%	7%	5%	7%	5%
keine Angabe zu Betreuungsformen	2%	1%			1%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=49

Tabelle 116: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene, nach verschiedenen Merkmalen

		nur institutionelle Betreuungsform/en	gemischt: inst. und private Betreuungsform/en	nur private Betreuungsform/en	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	5%	50%	45%	100%
Geschlecht	männlich	4%	51%	46%	100%
	weiblich	7%	48%	44%	100%
Haushaltskonstellation	Partnerschaftliche HH-Konstellation	4%	50%	46%	100%
	Alleinerzieherinnen	22%	44%	34%	100%
Wohnort	Ort unter 5.000 EW	4%	44%	53%	100%
	Kleine bis mittelgroße Stadt (5.000 bis unter 100.000 EW)	4%	49%	47%	100%
	Großstadt (100.000 und mehr EW)	10%	61%	29%	100%
Anzahl Kind/er von 0-12 Jahren im Haushalt	1	4%	38%	58%	100%
	2	6%	56%	38%	100%
	3 und mehr	9%	70%	21%	100%
Kinder-Altersgruppen im Haushalt (0-12 jährige)	alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	2%	66%	32%	100%
	Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen	10%	68%	22%	100%
	alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	5%	29%	66%	100%
Arbeitszeit	Vollzeit	6%	52%	42%	100%
	Teilzeit	4%	45%	51%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=4; Haushaltskonstellation n=555; Wohnort: n miss=6

Tabelle 117: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene, nach Arbeitszeit und Geschlecht

	Arbeitszeit								
	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
nur institutionelle Betreuungsforn/en	4%	13%	6%	6%	4%	4%	4%	7%	5%
gemischt: inst. und private Betreuungsforn/en	50%	55%	52%	55%	45%	45%	51%	48%	50%
nur private Betreuungsforn/en	46%	32%	42%	39%	52%	51%	46%	44%	45%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss =4

Tabelle 118: Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsforn/en im Haushalt, nach Arbeitszeit und Geschlecht

		Arbeitszeit								
		Vollzeit			Teilzeit			Gesamt		
		männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ganztagesschule	Nutzung	7%	14%	9%	3%	2%	2%	7%	7%	7%
	keine Nutzung	93%	86%	91%	97%	98%	98%	93%	93%	93%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Schulische Nachmittagsbetreuung/Hort	Nutzung	30%	48%	35%	43%	20%	21%	30%	30%	30%
	keine Nutzung	70%	52%	65%	57%	80%	79%	70%	70%	70%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Kindergarten	Nutzung	62%	75%	65%	59%	77%	75%	62%	76%	68%
	keine Nutzung	37%	25%	35%	41%	23%	25%	38%	24%	32%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Ganztagesschule und schulische Nachmittagsbetreuung/Hort Interviews n= 413, Kindergarten n=290

Tabelle 119: Nutzungsanteile altersrelevanter Betreuungsformen, nach Wohnort

		Wohnort			
		Ort unter 5.000 EW	Kleine bis mittelgroße Stadt (5.000 bis unter 100.000 EW)	Großstadt (100.000 und mehr EW)	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Ganztages-schule	Nutzung	3%	6%	15%	7%
	keine Nutzung	97%	94%	85%	93%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Schulische Nachmittagsbe-treuung/Hort	Nutzung	22%	28%	49%	30%
	keine Nutzung	78%	72%	51%	70%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%
Kindergarten	Nutzung	66%	67%	76%	69%
	keine Nutzung	34%	33%	24%	31%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Ganztagesesschule und schulische Nachmittagsbetreuung/Hort Interviews n= 413, Kindergarten n=290, n miss=2

Tabelle 120: Inanspruchnahme der unterschiedlichen Betreuungsformen im Haushalt in den Ferienzeiten, nach Geschlecht, Mehrfachnennungen möglich

	Geschlecht		
	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Betreuung durch PartnerIn	82%	54%	69%
Betreuung durch Verwandte/Bekannte	61%	77%	69%
Organisierte Freizeitangebote	18%	25%	21%
Kindergarten/Krabbeltube	14%	17%	16%
Schulische Nachmittagsbetreuung oder Hort	4%	12%	8%
Privatbetreuung	8%	6%	7%
Sonstiges	3%	11%	7%
Keine Antwort	4%	5%	4%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 121: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene in den Ferienzeiten, nach verschiedenen Merkmalen

		nur institutionelle Betreuungsform/en	gemischt: inst. und private Betreuungsformen	nur private Betreuungsform/en	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt	2%	20%	78%	100%
Geschlecht	männlich	0%	19%	81%	100%
	weiblich	4%	21%	75%	100%
Haushaltskonstellation	Partnerschaftliche HH-Konstellation	1%	20%	79%	100%
	Alleinerzieherinnen	13%	21%	66%	100%
Wohnort	Ort unter 5.000 EW	1%	15%	84%	100%
	Kleine bis mittelgroße Stadt (5.000 bis unter 100.000 EW)	2%	15%	83%	100%
	Großstadt (100.000 und mehr EW)	4%	33%	63%	100%
Anzahl Kind/er von 0-12 Jahren im Haushalt	1	2%	18%	80%	100%
	2	2%	21%	77%	100%
	3 und mehr	2%	23%	75%	100%
Kinder-Altersgruppen im Haushalt (0-12 jährige)	alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	2%	34%	64%	100%
	Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen	2%	27%	71%	100%
	alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	2%	7%	90%	100%
Arbeitszeit	Vollzeit	2%	21%	77%	100%
	Teilzeit	3%	17%	80%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=24; Haushaltskonstellation n=555; n= Wohnort n miss=26

Tabelle 122: Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene in den Ferienzeiten, nach Arbeitszeit und Geschlecht

	Arbeitszeit								
	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
nur institutionelle Betreuungsform/en	0%	6%	2%	2%	3%	3%	0%	4%	2%
gemischt: inst. und private Betreuungsformen	18%	29%	21%	24%	17%	17%	19%	21%	20%
nur private Betreuungsform/en	81%	65%	77%	73%	81%	80%	81%	75%	78%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 123: Betreuungskonstellationen in den Ferienzeiten, nach dem Index zur betrieblichen Vereinbarkeitskultur (Mehrfachnennungen)

	Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur			
	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht zufrieden	Gesamt
Schulische Nachmittagsbetreuung oder Hort	29%	45%	26%	100%
Kindergarten/Krabbelstube	45%	39%	16%	100%
Privatbetreuung	25%	61%	15%	100%
Betreuung durch PartnerIn	41%	43%	16%	100%
Betreuung durch Verwandte/Bekannte	42%	41%	16%	100%
Organisierte Freizeitangebote	41%	45%	14%	100%
Sonstiges	52%	30%	18%	100%
Keine Antwort	49%	51%		100%
Gesamt	43%	41%	16%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=64

Tabelle 124: Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Nutzung institutioneller (Kindergarten, Hort), punktueller oder organisierter Privatbetreuung in den Ferien	ja	37%	46%	41%
	nein	63%	54%	59%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567

Tabelle 125: Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien: Bedarfsdeckung durch diese Angebote, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
ausreichende institutionelle/entgeltliche Betreuungsformen	Ja	57%	69%	64%
	Teilweise	16%	14%	15%
	Nein	26%	18%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 228, n miss=5

Tabelle 126: Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien: Bedarfsdeckung durch diese Angebote, nach Alterskonstellation der Kinder im Haushalt

		Kinder-Altersgruppen im Haushalt (0-12 jährige)			
		alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ausreichende institutionelle/entgeltliche Betreuungsformen	Ja	65%	68%	56%	64%
	Teilweise	16%	12%	18%	15%
	Nein	20%	20%	27%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 228, n miss=5

Tabelle 127: Nutzung institutioneller/entgeltlicher Betreuung in den Ferien: Bedarfsdeckung durch diese Angebote, nach Wohnort

		Wohnort			
		Ort unter 5.000 EW	Kleine bis mittelgroße Stadt (5.000 bis unter 100.000 EW)	Großstadt (100.000 und mehr EW)	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
ausreichende institutionelle/entgeltliche Betreuungsformen	Ja	65%	59%	66%	64%
	Teilweise	15%	15%	15%	15%
	Nein	21%	26%	19%	22%
	Gesamt	100%	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 228, n miss=5

Tabelle 128: Nicht gänzlich ausreichende Bedarfsdeckung durch institutionelle/entgeltliche Angebote in den Ferien: Inanspruchnahme von Urlaub zur Abdeckung der Betreuungslücken, nach Geschlecht

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Urlaub wegen Betreuungslücken	Ja	70%	89%	79%
	Nein	30%	11%	21%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 81.

Tabelle 129: Einschätzung der Urlaubsinanspruchnahme als schwierig

		Geschlecht		
		männlich	weiblich	Gesamt
Urlaub zur geplanten Zeit zu nehmen, war schwierig	Ja	48%	42%	45%
	Nein	52%	58%	55%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 63.

Tabelle 130: Schwierigkeiten bei der Urlaubsinanspruchnahme

AG hat Urlaub zur geplanten Zeit nicht gewollt	48%
Urlaub war verbraucht	26%
Sonstiges (Engpass bei MitarbeiterInnen)	10%
PartnerIn hat Urlaub nicht bekommen	7%
Urlaub meines/er PartnerIn war verbraucht	5%
Druck von KollegInnen	4%
Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 26, n miss=1

Tabelle 131: Wunsch nach ganztägigem Betreuungsangebot, nach persönlichen und Haushaltsmerkmalen

		Ganztägige Betreuung					
		Ja	Teilweise	Nein	Kind/er in Ganztagsbetreuung	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
gesamt	gesamt	38%	13%	41%	8%	100%	
Geschlecht	männlich	41%	14%	39%	6%	100%	
	weiblich	35%	11%	43%	11%	100%	
Haushaltskonstellation	partnerschaftliche HH-Konstellation	37%	13%	42%	8%	100%	
	Alleinerzieherinnen	51%	4%	28%	17%	100%	
Erwerbseinkommen im Haushalt	ein Erwerbseinkommen im HH	männlich	39%	18%	39%	3%	100%
		weiblich	53%	6%	23%	18%	100%
	zwei Erwerbseinkommen im HH	männlich	43%	11%	39%	8%	100%
		weiblich	31%	13%	47%	10%	100%
Anzahl Kind/er von 0-12 Jahren im Haushalt	1	36%	13%	42%	9%	100%	
	2	40%	14%	39%	7%	100%	
	3 und mehr	39%	8%	42%	11%	100%	
Kinder-Altersgruppen im Haushalt (0-12 jährige)	alle Kind/er (0-12) unter 7 Jahren	49%	14%	32%	5%	100%	
	Kinder (0-12) in beiden Altersgruppen	38%	12%	42%	8%	100%	
	alle Kind/er (0-12) 7 Jahre und darüber	31%	12%	46%	11%	100%	
Wohnort	Ort unter 5.000 EW	35%	11%	52%	2%	100%	
	Kleine bis mittelgroße Stadt (5.000 bis unter 100.000 EW)	35%	18%	39%	7%	100%	
	Großstadt (100.000 und mehr EW)	48%	11%	20%	21%	100%	
Betreuungskonstellation auf Haushaltsebene	nur institutionelle Betreuungsform/en	61%	8%	11%	19%	100%	
	gemischt: inst. und private Betreuungsformen	44%	13%	28%	15%	100%	
	nur private Betreuungsform/en	30%	13%	57%	0%	100%	

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=5; Wohnort n miss=6; Betreuungskonstellation im HH n miss=9; Haushaltskonstellation n =555, n miss=5; Erwerbseinkommen im HH n=557, n miss=5.

Tabelle 132: Wunsch nach ganztägigem Betreuungsangebot, nach verschiedenen betrieblichen Merkmalen

			Ganztägige Betreuung				
			Ja	Teilweise	Nein	Kind/er in Ganztagsbetreuung	Gesamt
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
gesamt	gesamt		38%	13%	41%	8%	100%
Arbeitszeit	Vollzeit	männlich	41%	14%	39%	6%	100%
		weiblich	45%	11%	25%	19%	100%
	Teilzeit	männlich	43%	12%	31%	14%	100%
		weiblich	29%	12%	53%	6%	100%
Index zur Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur	Sehr zufrieden		32%	13%	47%	9%	100%
	Eher zufrieden		44%	13%	37%	7%	100%
	Eher nicht zufrieden		48%	15%	28%	8%	100%
Wirtschaftsabschnitt	Herstellung von Waren		36%	8%	49%	7%	100%
	Bau		43%	13%	33%	10%	100%
	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		41%	16%	40%	3%	100%
	Verkehr und Lagerei		29%	15%	46%	11%	100%
	Beherbergung und Gastronomie		48%	13%	32%	7%	100%
	Information und Kommunikation		50%	18%	19%	13%	100%
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		30%	10%	55%	4%	100%
	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen		46%	15%	30%	9%	100%
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		33%	8%	44%	16%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen		36%	8%	52%	5%	100%
klassisches Arbeitszeitmodell	Sehr		41%	11%	36%	12%	100%
	Eher		40%	16%	36%	8%	100%
	Eher nicht		37%	16%	43%	4%	100%
	Gar nicht		34%	10%	51%	5%	100%
Betroffenheit durch Schicht-, Turnus-, Wechseldiensten	ja		26%	13%	51%	11%	100%
	nein		40%	13%	39%	8%	100%
Betroffenheit durch Tagesrandzeiten	ja		35%	13%	45%	7%	100%
	nein		40%	13%	38%	9%	100%
Betroffenheit durch Nachtarbeit	ja		39%	14%	40%	7%	100%
	nein		38%	12%	41%	9%	100%
Betroffenheit durch Samstagarbeit	ja		34%	14%	44%	9%	100%
	nein		40%	12%	39%	8%	100%
Betroffenheit durch Sonntagsarbeit	ja		36%	14%	42%	7%	100%
	nein		39%	12%	40%	9%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Vereinbarkeit', 2013; gewichtete Stichprobe; Interviews n= 567, n miss=5; Einschätzung der betrieblichen Vereinbarkeitskultur n miss=67; ausgewählte Branchen mit n>25; klassisches AZ-Modell n miss=7;